

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA CV. MANDIRI SEJATI TAKALAR**



**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
MAKASSAR

Oleh

**FITRA SELVINA**

NIM: 10600112001

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN  
MAKASSAR  
2016**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitra Selvina  
NIM : 10600112001  
Tempat/Tanggal Lahir : Takalar, 28 juni 1994  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)  
Program : Sarjana  
Konsentrasi : Manajemen  
Alamat : Samata Gowa  
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, Agustus 2016

Yang Menyatakan,

**FITRA SELVINA**

**NIM. 10600112001**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I Jl. Slt Alauddin No.63 Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax 864923  
Kampus II Jl. Yasin Limpo Samata Sungguminasa-Gowa Tlp. (0411) 424835 Fax 424836

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi yang berjudul, "*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Mandiri Sejati Takalar*", yang disusun oleh *Fitra Selvina* NIM: 10600112001, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Agustus 2016 M, bertepatan dengan 27 Dzul Qa'iddah 1437 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 30 Agustus 2016 M

27 Dzul Qa'iddah 1437 H

**DEWAN PENGUJI:**

Ketua	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara., M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si	(.....)
Munaqasyah I	: Dr. Amiruddin K., M.Ei	(.....)
Munaqasyah II	: Ismawati, SE., M.Si	(.....)
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag	(.....)
Pembimbing II	: Eka Suhartini., SE., MM	(.....)

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Alauddin Makassar,



Prof. Dr. H. Ambo Asse., M. Ag

NIM: 19581022 198703 1 002

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji bagi Allah atas segala ni`matNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar”** Shalawat dan salam mudah-mudahan Allah limpahkan pula kepada seluruh keluarga dan para sahabat yang beriman, membantu, menolong, dan mengikuti cahaya yang diturunkan kepadanya hingga mereka menjadi orang yang beruntung. Tidak terkecuali, mereka yang mengikuti jalannya dan bersatu dalam naungan ajarannya hingga hari kiamat.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menghaturkan banyak terimakasih kepada Kedua orang tua yang saya cintai **Bapak Abd. Azis**, dan **Ibu Hasniah** yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya sejak lahir hingga dewasa ini, mengajarkan arti hidup, memberikan segalanya untuk dapat memenuhi segala kebutuhan saya sejak kecil hingga saat ini, dan dengan penuh perhatian mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan semua jasa-jasanya yang tidak akan mampu saya tuliskan dalam kata pengantar. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan membalas semua yang beliau berikan kepada saya.

Dalam penyusunan skripsi ini saya banyak mendapat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, baik secara spiritual maupun moril. Maka atas

bantuan yang telah diberikan kepada saya, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih pula yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIN Alauddin Makassar, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan segenap pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Yth. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo asse, MAg** selaku Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah memberikan banyak kontribusi Ilmu terkait judul yang diangkat penyusun dan Yth. Ibu **Eka Suhartini, SE., MM.** selaku Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah memberikan banyak pengetahuan terkait judul yang diangkat penyusun.
3. Bapak **Dr. Amiruddin K., M.El.**, dan ibu **Ismawati, SE., M.Si** selaku dosen penguji terima kasih atas segala saran dan masukannya.
4. Yth. Ketua Jurusan Manajemen Ibu **Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm.**, Bapak Sekretaris Jurusan Manajemen Bapak **Ahmad Efendi, SE., MM.**, serta staf jurusan Manajemen yang telah membantu dan memberikan petunjuk terkait dengan pengurusan akademik sehingga penyusun lancar dalam menyelesaikan semua mata kuliah dan penyusunan karya ilmiah ini.

5. Ibu **Hj. Salmah said, SE., M.Fin, M.Si.**, selaku Penasehat Akademik yang telah banyak meluangkan waktunya terutama dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
6. Yth. Bapak **Drs Syaharuddin SE., Msi** selaku wakil dekan bagian Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. yang telah membantu saya sejak awal masuk perguruan di bangku kuliah, sampai perguruan beasiswa beliau sangat membantu, setiap keluhanku beliau merespon dan mengarahkan, bahkan sampai diperguruan untuk ujian hasil beliau turunkan tangan untuk membantu. Terima kasih pak atas segala kebaikannya yang selama ini.
7. Yth. Bapak **Sattani Hamjah** kepala pimpinan pada CV. Mandiri Sejati Takalar yang telah memberikan izin untuk bisa melakukan penelitian dan menyempatkan waktunya untuk menjelaskan latar belakang berdirinya CV. Mandiri Sejati Takalar.
8. Kepada Adikku tersayang **Fitria Sasmita** yang tak pernah jenuh menemani dalam penyelesaian skripsiku dan tak pernah membantah apa yang aku suruhkan disaat aku tak bisa lagi melakukannya. Dan adik bungsku **Firman Syaputra** yang selalu memotivasiku dalam penyelesaian skripsi, yang tak hentinya menanyakan kapan aku wisudah.
9. Kepada tanteku sayang **Herlina**, tidak hanya sebagai tante tapi juga sebagai sosok seorang ibu yang selalu memberikan perhatian, arahan, semangat, dan motivasi. tempat curhat hatiku disaat aku dilema dan tak tahu arah

Memberikan aku semangat dan dorongan disaat orang disekelilingku ingin menjatuhkan. Sosok yang mengenali pribadiku, sejak duduk di bangku SMA sampai saat ini. Big thanks bondaku sayang Herlina

10. Teman-teman seperjuangan manajemen 2012, terima kasih atas kebersamaan kalian yang telah banyak memberikan masukan dan arti kebersamaan kepada saya.
11. Kepada Para Sahabat **Zukira Ilimiana, Ince Nurul ZH, Wahyuni., Sutrisna, Ifadilah,,** Sahabat konyol, sahabat berbagi cerita, sahabat yang selalu ma'calla, sahabat seperjuangan, sahabat suka maupun duka, teman jalan kelilingi makassar, kelilingi tempat makan dan tempat belanja, serta teman yang selalu berusaha menghibur saat saya sedang letih dan kesusahan. Big thanks geng unyuuu.
12. Teman-teman KKN Profesi UIN Alauddin Makassar Angkatan VIII tahun 2015 yang di Instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Ince nurul, wahyuni, ronin maliq, hardillah, rechy agustiani, dan masih ada lagi yang tidak saya sebut, terima kasih atas kebersamaan singkat tapi susah untuk dilupakan. Dan KKN Profesi UIN Alauddin Makassar Angkatan VIII tahun 2015 yang terletak di Kelurahan Pattingalloang Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. **Zukirah, wahyuni, ince nuurul, sutrisna, reski, sisi rahayu,** dan tak lupa ibu poskoku yang cantik dan baik hati yang telah menyempurnakan arti kebersamaan dalam diriku.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua. Akhir kata penyusun berharap kiranya tugas penyusunan karya ilmiah ini bermanfaat bagi perkembangan jurusan manajemen dalam dunia akademik, dan semoga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pemerintah khususnya menjadi penunjang motivasi bagi teman-teman yang sedang dalam usaha menciptakan ataupun mencari ladang kerja.

Amin yaa rabbal alamin

Makassar, Agustus 2016

**Fitra Selvina**

NIM. 10600112001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>BAB I PEMBAHASAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Hipotesis.....	8
D. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian.....	15
E. Kajian Pustaka.....	18
F. Tujuan Penelitian.....	20
G. Manfaat Penelitian.....	21
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
B. Prestasi Kerja.....	27
C. Motivasi.....	36
D. Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi.....	54
E. Hubungan antara Teori A-Syatibi dan Teori Maslow.....	56
F. Motivasi dalam Pandangan Islam.....	60
G. Kerangka Berpikir.....	62

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	63
B. Pendekatan Penelitian.....	63
C. Populasi dan Sampel.....	63
D. Jenis dan Sumber Data.....	64
E. Teknik Pengumpulan Data.....	65
F. Instrumen Penelitian.....	66
G. Teknik Analisis Data.....	68

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	74
B. Hasil Penelitian.....	81

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	112
B. Saran.....	113

### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	:Jenis Kelamin Responden .....	74
Tabel 2	:Umur Responden .....	75
Tabel 3	:Pendidikan Responden .....	76
Tabel 4	:Masa Kerja Responden .....	78
Tabel 5	:Tanggapan Responden Indikator Fisiologis .....	79
Tabel 6	:Tanggapan Responden Indikator Rasa Aman .....	80
Tabel 7	:Tanggapan Responden Indikator Sosial .....	81
Tabel 8	:Tanggapan Responden Indikator Penghargaan .....	81
Tabel 9	:Tanggapan Responden Indikator Aktualisasi Diri .....	82
Tabel 10	:Tanggapan Responden Prestasi Kerja .....	83
Tabel 11	:Hasil Pengujian Validitas .....	84
Tabel 12	:Hasil Pengujian Reabilitas All Variabel .....	86
Tabel 13	:Hasil Uji Multikolineritas .....	87
Tabel 14	:Hasil Pengujian Heterokedisitas .....	88
Tabel 15	:Hasil Pengujian Normalitas .....	89
Tabel 16	:Hasil Uji Autokorelasi .....	90
Tabel 17	:Hasil Pengujian Regresi .....	91
Tabel 18	:Hasil Uji Simultasn (Uji F) .....	94
Tabel 19	:Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	95
Tabel 20	:Hasil Uji Beta Coefficient .....	97
Tabel 21	:Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	98
Tabel 22	:Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	99



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## ABSTRAK

**Nama : Fitra Selvina**

**Nim : 10600112001**

**Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawa pada CV. Mandiri Sehati Takalar**

---

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variable prestasi kerja karyawan pada CV. Mandiri Sehati Takalar. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui pembagian kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Setelah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawa pada CV. Mandiri Sehati Takalar maka dapat dipahami bahwa dari kelima indikator pada penelitian tersebut terdapat satu indikator yang paling dominan yaitu kebutun sosial, hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan pada CV. Mandiri Sehati Takalar mempunyai hubungan intepersonal yang baik terhadap atasan, bawahan dan rekan kerja, serta dapat melaksanakan tugas kerjanya tanpa ada keraguan. sedangkan indikator lainnya membutuhkan sikap keseriusan bagi pengelola perusahaan tersebut untuk memperhatikan dan memperbaikinya sehingga setiap karyawan yang bekerja pada CV. Mandiri Sehati Takalar dapat melangsungkan pekerjaannya dengan prinsip kerja profesionalisme dan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian ini menunjukkkan bahwa variabel motivasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan variabel yang paling dominan dan berpengaruh positif adalah variabel indikator rasa aman. Nilai koefisien determinasi (Rsquare) yang diperoleh adalah 0.507 atau 50,7%. Angka tersebut memberikan arti bahwa indikator fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan 50,7%, sedangkan 49,3% lainnya adalah kontribusi dari faktor di luar dari pembahasan skripsi.

Setelah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawa pada CV. Mandiri Sehati Takalar maka dapat dipahami bahwa dari kelima indikator pada penelitian tersebut terdapat satu indikator yang paling dominan yaitu kebutun sosial, hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan pada CV. Mandiri Sehati Takalar mempunyai hubungan intepersonal yang baik terhadap atasan, bawahan dan rekan kerja, serta dapat melaksanakan tugas kerjanya tanpa ada keraguan. sedangkan indikator lainnya membutuhkan sikap keseriusan bagi pengelola perusahaan tersebut untuk memperhatikan dan memperbaikinya sehingga setiap karyawan yang bekerja pada CV. Mandiri Sehati Takalar dapat melangsungkan pekerjaannya dengan prinsip kerja profesionalisme dan penuh tanggung jawab.

***Kata Kunci: Motivasi, Prestasi Kerja***

## ABSTRACT

**Nama : Fitra Selvina**

**Nim : 10600112001**

**Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar**

---

The purpose of this study to determine whether the motivation variables simultaneously affect the variable employee performance in CV. Sejati Mandiri Takalar . This research is a quantitative research . Methods of data collection in this research through the distribution of questionnaires . Data analysis technique in this research is the classical assumption test , multiple linear regression , coefficient of determination , and hypothesis testing .

After conducting research on the Influence of Motivation on Job Performance Karyawan on the CV. Sejati Mandiri Takalar it can be understood that the five indicators in the study, there is one indicator that is most dominant social kebutun, this shows that every employee in the CV. Sejati Mandiri Takalar have a good relationship interpersonal terhadap superiors, subordinates and co-workers, and can melaksanakan his duty without any qualms. while the others need an attitude of seriousness for the management of the company to notice and fix it so that every employee who works on a CV. Sejati Mandiri Takalar can have a job with the principles of professionalism and responsibility.

The results of this study, indicating that motivation variables simultaneously influence on employee performance and the most dominant variables and the positive effect is an indicator variable security. The coefficient of determination (Rsquare) obtained was 0.507 or 50.7%. The figure gives the sense that the indicators of physiological, safety, social, esteem, and self-actualization that contribute to employee performance 50.7%, while 49.3% is the contribution of factors outside of the discussion paper

*Keywords : Motivation , Job Performance*

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.<sup>1</sup>

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang di pimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas juga dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 3.

<sup>2</sup>Frana Agus Sugianto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta). *Skripsi ilmu manajemen* 2011. h. 2

perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi Sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Dipihak lain organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal jika perusahaan tidak memberi reward/penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.<sup>3</sup>

Di satu sisi tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan yang patut diberi penghargaan atau bonus yang selaras dari pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerjanya. timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 149.

<sup>4</sup>UmI, K. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*. (Skripsi ilmu manajemen. 2008), h. 2.



Motivasi mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non materiil hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan sangat besar.

Sebagai agama universal, yang tidak pernah lekang oleh waktu, dengan basisnya al Qur'an, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa Prestasi harus dinilai. Ayat yang menjadi rujukan motivasi terhadap prestasi itu adalah surat Ali Imran ayat 139 yang berbunyi:

﴿مُؤْمِنِينَ كُنْتُمْ إِنَّا لَا نَعْلَمُ وَأَنْتُمْ تَحْزَنُونَ وَلَا تَهِنُوا وَلَا

Terjemahnya:

“janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman” (QS.Ali Imran:139).<sup>5</sup>

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Pemberian motivasi ini mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

---

<sup>5</sup>Departemen Agama RI, Al-Qurandan terjemahannya (Bandung Penerbit J-ART, 2005)

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tentu memerlukan peranan motivasi. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mempunyai keinginan untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan pencapaian prestasi kerja yang baik. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi, diharapkan setiap karyawan memiliki keinginan bekerja keras dan memiliki antusiasme yang kuat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>6</sup>

Motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Umar Ash-Shidiq, *Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta.* (Skripsi ilmu manajemen. 2013), h. 1.

<sup>7</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja.* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2007), h.322.

Firman Allah dalam surat QS. Ar Ra'd:11 yang berbunyi:

بِأَنفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”. (QS. Ar Ra'd: 11)<sup>8</sup>

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Pemberian motivasi pada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Teori motivasi yang terkenal dikembangkan oleh Abraham H Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirarki kebutuhan, antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.<sup>9</sup>

Teori ini sudah banyak dibuktikan pengaruhnya dengan prestasi kerja karyawan. penelitian-penelitian yang terkait dengan hal ini dilakukan oleh

<sup>8</sup>Departemen Agama RI, Al-Qurandan terjemahannya (Bandung Penerbit J-ART, 2005)

<sup>9</sup>Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 122.

Penelitian Umi Kulsum menemukan bahwa ada pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap prestasi. Ini juga dibuktikan oleh Azizah Dianingtyas, hasil penelitian yang menemukan bahwa terdapat penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh positif simultan terhadap prestasi kerja. Serta hasil penelitian Umar Ash-Shiddiq Sulaiman menyimpulkan penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan variabel aktualisasi diri dan kebutuhan sosial.

Dari pandangan di atas yang menyatakan motivasi mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun objek dalam penelitian ini adalah CV. Mandiri Sejati Takalar. CV. Mandiri Sejati Takalar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perikanan pengolahan kepiting. Pengolahan yang dikelola oleh beberapa karyawan yang kemudian akan dikirim ke kawasan kima.

Hasil pra-penelitian yang dilakukan peneliti terhadap karyawan CV. Mandiri Sejati Takalar pada Januari 2016, menunjukkan bahwa karyawan masih banyak yang terlalu santai dalam pekerjaannya, Karyawan yang pada saat jam istirahat lebih banyak menyempatkan waktunya untuk tidur di luar ruangan tempat kerja setelah makan dan kemudian lupa melanjutkan pekerjaannya, karyawan yang saat mengukus daging kepiting hangus karena terlalu sibuk dengan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, karyawan yang pada saat jam istirahat ada yang izin untuk keluar dan kemudian langsung pulang saat jam kerja hampir selesai, Karyawan di bagian pengemasan terkadang lupa untuk

memasukkan daging kepiting ke box pendingin sehingga daging kepiting lebih banyak busuk ketimbang di kirim ke kawasan kima, karyawan sering konflik argumen di tempat kerja sehingga pekerjaan tertunda. CV. Mandiri Sejati Takalar terkadang rugi dengan karyawannya yang semakin hari tidak produktif lagi dalam bekerja. Sehingga dengan begitu ada masalah dalam prestasi kerja karyawan yang terjadi pada CV. Mandiri Sejati Takalar.

Melihat dari prestasi karyawan yang semakin menurun, maka perusahaan CV. Mandiri Sejati Takalar ingin memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi diberikan kepada karyawan untuk memunculkan kembali prestasi dalam bekerja. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, atasan dan karyawan bisa saling terbuka terhadap keluhan yang dihadapi di tempat kerja.

Dari uraian diatas, maka penulis mencoba untuk mengadakan penelitian pada para karyawan CV. Mandiri Sejati Takalar. Melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi (kebutuhan fisik X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan sosial X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5) berpengaruh secara simultan terhadap variable prestasi kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar

2. Apakah motivasi (kebutuhan fisik X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan social X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar.
3. Manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar.

### C. Hipotesis

Nasution mengemukakan hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya.<sup>10</sup>

Menurut Abraham Maslow dalam bukunya Edy Sutrisno dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia berpendapat bahwa teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut: kebutuhan fisiologis (*physiological*), kebutuhan rasa aman (*safety*), Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), Kebutuhan penghargaan (*esteem*), Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997), mengemukakan bahwa kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan

---

<sup>10</sup>Nasution, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009), h. 39.

akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya.<sup>11</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum (2008) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona remaja malang. diperoleh bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 0,92, dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) melalui prosentase sebesar 91,8. Secara parsial dengan level of signifikan 1% semua variabel motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi.

Berdasarkan hal diatas penulis menggunakan hipotesis komparatif, (Sugiyono, 2014) yaitu perbandingan korelasi antara dua variabel atau lebih pada sampel atau populasi yang berbeda. Dimana penulis memiliki hipotesis bahwa:  
H1: Diduga kebutuhan fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Teori motivasi yang di kembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997), mengemukakan bahwa Kebutuhan Rasa Aman Menurut maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama

---

<sup>11</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 122.

terpenuhi. Dari contoh di atas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya.<sup>12</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum (2008) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona remaja malang. Berdasarkan alat analisis diatas diperoleh bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 0,92, dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) melalui prosentase sebesar 91,8. Secara parsial dengan level of signifikan 1% semua variabel motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi. Maka dalam penelitian ini variabel yang paling dominant berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kebutuhan rasa aman.

Berdasarkan hal diatas penulis menggunakan hipotesis komparatif, (Sugiyono, 2014) yaitu perbandingan korelasi antara dua variabel atau lebih pada sampel atau populasi yang berbeda. Dimana penulis memiliki hipotesis bahwa:

H2: Diduga kebutuhan rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997), mengemukakan bahwa Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk hidup bersamadengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya: setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaanya oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin

---

<sup>12</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 123.



mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila dikucilkan dari pergaulan ramai.<sup>13</sup>

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar Ash-Shiddiq Sulaiman (2013) Analisis pengaruh Aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta. Hasil penelitian diketahui bahwa  $F_{hitung} = 124,149 > F_{tabel} = 2,79$ , maka ada pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel. Dari hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel aktualisasi diri sebesar 3,085, penghargaan sebesar 3,857 dan variabel kebutuhan sosial sebesar 2,866 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,01, maka ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan secara individu

Berdasarkan hal diatas penulis menggunakan hipotesis komparatif, (Sugiyono, 2014:61) yaitu perbandingan korelasi antara dua variabel atau lebih pada sampel atau populasi yang berbeda. Dimana penulis memiliki hipotesis bahwa:

H3: Diduga kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997), mengemukakan bahwa Kebutuhan penghargaan merupakan Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya

---

<sup>13</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 124.

dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang.<sup>14</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Azizah Dianingtyas (2014) Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

Berdasarkan hal diatas penulis menggunakan hipotesis komparatif, (Sugiyono, 2014) yaitu perbandingan korelasi antara dua variabel atau lebih pada sampel atau populasi yang berbeda. Dimana penulis memiliki hipotesis bahwa: H4: Diduga kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Teori motivasi yang di kembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997), mengemukakan bahwa kebutuhan aktualisasi Diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing.<sup>15</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Azizah Dianingtyas (2014) Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh

---

<sup>14</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 124.

<sup>15</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 124.

positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar ( ) 0,657 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebesar (R<sup>2</sup>) 0,432 atau 43,2%.

Berdasarkan hal diatas penulis menggunakan hipotesis komparatif, (Sugiyono, 2014:61) yaitu perbandingan korelasi antara dua variabel atau lebih pada sampel atau populasi yang berbeda. Dimana penulis memiliki hipotesis bahwa:

H5: Diduga kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut abraham maslow dalam bukunya Edy Sutrisno dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia berpendapat bahwa teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hearki kebutuhan, sebagai berikut: kebutuhan fisiologis (*physiological*), kebutuhan rasa aman (*safety*), Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), Kebutuhan penghargaan (*esteem*), Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).<sup>16</sup>

Hasil penelitian Kunti Aprilia Risanti (2012) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa kelima variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka diperoleh kebutuhan fisiologis (X1) = 0.699, kebutuhan akan rasa aman (X2) = 0.720, kebutuhan sosial (X3) = 0.706, kebutuhan akan prestasi (X4) = 0.677,

---

<sup>16</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 122.

kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) = 0.542. Ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dari kelima atribut, yaitu kebutuhan fisiologis untuk nilai thitung sebesar (2.540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai thitung sebesar (3.869), kebutuhan sosial untuk nilai thitung sebesar (3.163), kebutuhan akan prestasi untuk nilai thitung sebesar (2.294), kebutuhan aktualisasi diri untuk nilai thitung sebesar (3.127). dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dilihat dari nilai  $f_{tabel}$  sebesar (54.490).

Berdasarkan hal diatas penulis menggunakan hipotesis komparatif, (Sugiyono, 2014) yaitu perbandingan korelasi antara dua variabel atau lebih pada sampel atau populasi yang berbeda. Dimana penulis memiliki hipotesis bahwa:

H6: Diduga variabel motivasi (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri) berpengaruh secara simultan terhadap variebel prestasi kerja nkaryawan.

Teori motivasi yang di kembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997), mengemukakan bahwa Kebutuhan Rasa Aman Menurut maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh di atas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2002), h. 123.

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum (2008) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona remaja malang. Berdasarkan alat analisis diatas diperoleh bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 0,92, dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) melalui prosentase sebesar 91,8. Secara parsial dengan level of signifikan 1% semua variabel motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi. Maka dalam penelitian ini variabel yang paling dominant berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kebutuhan rasa aman.

Berdasarkan hal diatas penulis menggunakan hipotesis komparatif, (Sugiyono, 2014) yaitu perbandingan korelasi antara dua variabel atau lebih pada sampel atau populasi yang berbeda. Dimana penulis memiliki hipotesis bahwa:

H7: Diduga Variabel Kebutuhan rasa aman berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **1. Definisi Operasional**

Berdasarkan rumusan yang telah ditetapkan sebelumnya maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Agar tidak terjadi perbedaan persepsi antara peneliti dan pembaca, maka perlu kiranya untuk menguraikan variabel-variabel yang dipergunakan dalam model analisa yaitu motivasi sebagai variabel independent (X) dan prestasi kerja sebagai variabel dependen (Y).

**a. Variabel independen (X)**

Pemberian motivasi adalah pendorong atau mendorong seseorang untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak, sehingga seseorang ingin melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam rangka pemuasan kebutuhan.

Pemberian motivasi kepada para karyawan dapat memunculkan kembali semangat kerja karyawan, lebih bersosialisasi dengan karyawan satu dengan yang lainnya, serta komunikasi manajer dan karyawan menjadi lebih baik.

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Dengan demikian indikator-indikator yang dikemukakan oleh Maslow adalah sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan fisik, yang meliputi kondisi tempat kerja dan bagi pengukuran dilakukan dengan meminta tanggapan responden.
- 2) Pemenuhan kebutuhan rasa aman, yang meliputi jaminan social dan jaminan hari tua.
- 3) Pemenuhan kebutuhan sosial, yang meliputi hubungan interpersonal dengan atasan dan bawahan/kerja.
- 4) Pemenuhan kebutuhan penghargaan yang meliputi pemberian bonus, penghargaan, tanggungjawab dan promosi jabatan.
- 5) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, yang meliputi prestasi dalam pekerjaan, kesempatan kreatifitas, pertumbuhan dan pengembangan diri.

## **b. Variabel Dependent (Y)**

Prestasi kerja ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja juga merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Berdasar pada pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran prestasi yang dikemukakan Ranupandojo dan Suad, (1984) terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan:

- 1) Kualitas kerja , Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja.
- 2) Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas 11 kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.
- 3) Keandalan , Dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan. Yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.
- 4) Sikap, Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

## 2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah perusahaan CV. Mandiri Sejati Takalar yang beralamat di Desa Mangula'be Kecamatan Mapsu Kabupaten Takalar. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan.

## E. Kajian Pustaka

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Umi Kulsum (2008)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona remaja malang	Alat analisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi berganda, uji determinasi, uji F dan uji t.	Berdasarkan alat analisis diatas diperoleh bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 0,92, dengan koefisien determinan (R <sup>2</sup> ) melalui prosentase sebesar 91,8. Secara parsial dengan level of signifikan 1% semua variabel motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi. Maka dalam penelitian ini variable yang paling dominant berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kebutuhan rasa aman (X <sub>2</sub> ), sebab dalam hal ini dari variablekebutuhan rasa aman (X <sub>2</sub> ) memiliki nilai beta terbesar dengan nilai sebesar 0,431
2.	Azizah Dianingtyas (2014)	Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom	Uji validitas instrumen menggunakan <i>Confirmatory Faktor Analisis</i> sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan <i>Cronbach</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar ( ) 0,660 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi



		Kotabaru Yogyakarta	<i>Alpha</i> . Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.	penghargaan terhadap prestasi kerja sebesar (R <sup>2</sup> ) 0,436 atau 43,6%. (2) Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar ( ) 0,657 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja sebesar (R <sup>2</sup> ) 0,432 atau 43,2%. (3) Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebesar ( ) 0,804 dan signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta (R <sup>2</sup> ) adalah sebesar 0,53 atau 53%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 19,632 + 0,254X_1 + 0,556X_2 + R$ .
3.	Umar Ash-Shiddiq Sulaiman (2013)	Analisis pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta	Deskripsi Responden, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi	Hasil penelitian diketahui bahwa $F_{hitung} = 124,149 > F_{tabel} = 2,79$ , maka ada pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel. Dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung}$ untuk variabel aktualisasi diri sebesar 3,085, penghargaan sebesar 3,857 dan variabel kebutuhan sosial sebesar 2,866 sedangkan $t_{tabel}$ sebesar 2,01, maka ada pengaruh yang signifikan

				<p>antara aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan secara individu. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien aktualisasi diri sebesar 0,307, penghargaan sebesar 0,348 dan kebutuhan sosial sebesar 0,240, ini membuktikan bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan variabel aktualisasi diri dan kebutuhan sosial, ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Diduga variabel penghargaan merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta” terbukti kebenarannya.</p>
--	--	--	--	--

## F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi (kebutuhan fisik X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan sosial X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5) berpengaruh secara simultan terhadap variable prestasi kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar

2. Untuk mengetahui apakah motivasi (kebutuhan fisik X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan social X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar.

3. Untuk mengetahui manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan dan perbaikan dalam memenuhi kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Manfaat bagi pengambil kebijakan, bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai pemenuhan kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu terapan yang bertujuan untuk mengelola suatu lingkungan tertentu, khususnya yang berkaitan dengan organisasi, ilmu ini sering berkaitan dengan banyak orang karena merupakan suatu seni dalam mencapai tujuan dengan menggunakan tangan orang lain. Dalam hal ini terdapat beberapa hal yang ada dalam ilmu tersebut yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengontrolan, dan pengevaluasian, yang sering disebut dengan fungsi manajemen. Dari unsur manajemen tersebut jelas bahwa apapun yang menjadi alat pemimpin untuk mencapai tujuannya, faktor tenaga manusialah yang selalu ikut serta dalam mencapai tujuan tersebut.<sup>65</sup>

Berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran. Fungsi-fungsi manajemen tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, manajemen pada bidang-bidang lainnya melakukan hal yang sama pada arah yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan.

---

<sup>65</sup>Muhammad Nasir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (skripsi Manajemen Dakwa:2007), h.10

Oganisasi secara keseluruhan. Tentunya, fungsi oprasional pada setiap bidang manajemen tersebut berbeda. Fungsi operasional sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi, seperti pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja. Demikian pula dengan manajemen keuangan, produksi/organiasi, dan pemasaran, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan manajemen terhadap fungsi-fungsi operasionalnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>66</sup>

Menurut Kunti Aprilia manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai prestasi kerja. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup>Wislom Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Erlangga 2012), h.5

<sup>67</sup>Kunti Aprilia Risanti. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar (skripsi Ilmu Manajemen: 2012), h.8.

## 1. Tujuan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yaitu sebagai berikut :

### a. Tujuan Masyarakat (Social Objective)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

### b. Tujuan Organisasi (Organization Objective)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

### c. Tujuan Fungsi (Functional Objective)

Fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

### d. Tujuan Personal (Personal Objective)

Tujuan personal adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, serta merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup>Muhammad Nasir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (skripsi Manajemen Dakwa:2007), h.15.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber dayamanusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo Edwin B. (Flippo, 1996:5-7).

Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni:

### **a. Fungsi Manajemen**

1. Perencanaan (Planning). Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pengorganisasian (Organizing). Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.
3. Pengarahan (Directing). Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur

organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4. Pengawasan (Controlling). Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

#### **b. Fungsi Operasional**

1. Pengadaan (Procurement). Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.
2. Pengembangan (Development). Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.
3. Kompensasi (Compensation). Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.
4. Integrasi (Integration). Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.



5. Pemeliharaan (Maintenance). Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.
6. Pemutusan Hubungan Kerja (Separation). Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Jadi fungsi SDM menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

## **B. Prestasi Kerja**

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dari pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penilain prestasi pegawai tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa individu pegawai yang bermasalah seperti itu. Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilain prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.<sup>69</sup>

Bernardin dan russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun pengertian prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang

---

<sup>69</sup>Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada: 2013), h. 59.

ditentukan oleh kemampaun karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja keras menggunakan tangannya sendiri, memeras keringat dan energi dari badannya kemudian memakan hasilnya, sudah tentu lebih baik dari makanan hasil dari yang baersumber peninggalan warisan, pemberian atas kemurahan seseorang atau sedekah yang diberikan kepadanya karena belas kasihan. Karena usaha seseorang mencari nafkah dengan memeras tenaga, mencururkan keringat itu akan berfaedah sehingga kalau ia makan apa yang dimakannya menjadi terasa enak, dan makanan itu dicerna dengan cepat dan mudah oleh pencernaan sehingga berguna bagi kesehatan tubuh. Demikianlah dijelaskan Al-Khuli dalam mensyarahkan hadis ini.

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter menyatakan bahwa *job porformance* adalah "*successful roleachievement*" yang di peroleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melekukan tugas pekerjaan dinamakan *level of performance* oleh Vroom.<sup>70</sup>

Disini tampak jelas bahwa pengertian *job performance* itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi

---

<sup>70</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2002), h.150.

disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*<sup>71</sup>

#### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Definisi Prestasi Kerja menurut Hasibuan (2007) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah: Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2. Pentingnya Prestasi Kerja

Pentingnya prestasi kerja bagi pegawai berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya

---

<sup>71</sup>Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2002), h. 151.

yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier pegawai”.<sup>72</sup>(Stephani, 2005:6).

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, recruitment, seleksi, program pengenalan penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

### 3. Manfaat Penilaian Prestasi kerja

Menurut Stephani, Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti :

#### a. Mendorong peningkatan prestasi kerja

Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.

#### b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

Imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan / atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggota yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu.

Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut

---

<sup>72</sup>Stephani Indriasari Dwi Ardhani, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta*. (Skripsi ilmu manajemen: 2005), h.7-8.

dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

c. Untuk kepentingan mutasi pegawai

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah.

d. Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan

e. Untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

f. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya.

Dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi. Disadari atau tidak, sesungguhnya prestasi kerja pegawai merupakan pencerminan prosedur pengadaan pegawai yang ditempuh oleh bagian kepegawaian. Jika sistem recruitment, seleksi, pengenalan dan penempatan

Pegawai sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi pegawai akan memuaskan. Sebaliknya, jika sistem itu kurang baik, tidak mustahil prestasi kerja pegawai tidak setinggi yang diharapkan, bukan karena kekurangmampuan pegawai yang bersangkutan saja.

Hal lain yang bisa terungkap melalui penilaian prestasi kerja ialah ketidaktepatan informasi tentang berbagai aspek manajemen sumber daya manusia seperti dalam hal informasi tentang perencanaan tenaga kerja, analisis

pekerjaan, uraian pekerjaan dan sebagainya yang dapat berakibat pada pilihan yang tidak tepat dalam seleksi pegawai, pelatihan atau konseling.<sup>73</sup>

### **1. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010), yaitu :

a. Kualitas

Adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya didalam lingkungan kerja.

c. Pelaksanaan tugas

Adalah sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat.

d. Tanggung jawab

Adalah kesadaran akan kewajiban yang harus dipenuhi karyawan kepada perusahaan.

### **2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi**

Menurut Streers (1948), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

a. Kemampuan, perangai, dan minat seseorang bekerja.

b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

---

<sup>73</sup> Azizah Dianingtyas, *Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta*. (Skripsi ilmu manajemen: 2014), h.25

c. Tingkat motivasi kerja

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. <sup>74</sup>Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- c. *Ability*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- d. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasakan perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

---

<sup>74</sup>Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2002), h. 151)



Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja paadaa umumnya dikaitkan deengan peencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci tersebut adalah:<sup>75</sup>

- a. *Hasil kerja*. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. *Pengetahuan pekerjaan*, Tigkat pengetahuan yang terkait dengan ttugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. *Intensif*, Tingkaat intensif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. *Keceelakaaan mental*. Tingkat kemampuan dan keceepatan dalam meenerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. *Sikaap*, Tingkat semangat kerjaa serta sikap positifdalam melaksanakan tugas peekerjaaan.
- f. *Disiplin waaktu dan absensi*. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

---

<sup>75</sup>Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2002), h.153.

## C. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin di dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Peranan motivasi didalam suatu perusahaansangat penting, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing orang.<sup>76</sup>

Motivasi secara umum mempunyai pengertian, suatu kebijaksanaan oleh pimpinan perusahaan sebagai pendorong kerja karyawan agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Adapun hadis yang berkaitan dengan motivasi yaitu:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ، وَهُوَ عَلَى الْمِنْبَرِ، وَذَكَرَ  
: (الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى، فَالْيَدُ الْعُلْيَا هِيَ الْمُنْفِقَةُ، وَالسُّفْلَى هِيَ السَّائِلَةُ)

Terjemahnya:

“Diriwayatkan dari Abdullah bin Umar ra. Bahwasanya Rasulullah SAW. Bersabda saat beliau di atas mimbar, beliau menyebutkan tentang shodaqoh, menjaga kehormatan diri, dan perihal meminta: “Tangan di atas lebih baik dari padatangan di bawah. Tangan di atas adalah orang yang memberi. Dan tangan di bawah adalah orang yang meminta”. (HR. Bukhori)

<sup>76</sup>Ibrianti Kartika Alimuddin. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonseia, Tbk cabang Makassar. (Skripsi Jurusan Manajemen: 2012), h. 23.

Dari hadits tersebut juga dapat diambil sebuah hikmah bahwasanya sebaiknya seseorang itu bekerja keras agar bisa memberi dan menjaga kehormatan dirinya dari meminta-minta. Karena orang yang seperti itu akan dijaga kehormatannya oleh Allah SWT. Dia akan mencukupkan kebutuhannya dan menumbuhkan sifat qona'ah dalam hatinya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkahtlaku dan pertumbuhan itu mempunyai tujuan tertentu.<sup>77</sup>

Dalam bukunya Wibowo,<sup>78</sup> pengertian motivasi menurut Stephen P. Robbins (2003) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intesitas (*intesity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intesitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intesitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan perusahaan. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intesitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang

---

<sup>77</sup>Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2002), h.110.

<sup>78</sup>Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada: 2007), h.322.

dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003) Dalam bukunya Wibowo. Berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara beberapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

## **2. Faktor-Faktor yang memengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.<sup>79</sup>

### **a. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### **1) Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini seseorang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

---

<sup>79</sup>Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2002), h.116.

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

## 2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

## 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingindimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

## 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

#### 5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk karyawannya. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a) Hak otonomi.
- b) Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

#### 6) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini

dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### 3. Jenis Motivasi

Seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi saat itu.

Menurut Reni Hersinta,<sup>80</sup> menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut :

#### a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat buruk.

Dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi positif (insentif positif) akan memicu semangat kerja pegawai dalam jangka waktu panjang dan motivasi negatif (insentif negatif) hanya memicu semangat kerja

---

<sup>80</sup>Reni Marsinta, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan terpadu kota Bandung*. (Skripsi Ilmu Administrasi Negara, 2009), h.22.



dalam jangka waktu pendek tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat buruk.

#### **4. Teori Motivasi Abraham Maslow**

Teori motivasi yang di kembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron, 1997), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hearki kebutuhan, sebagai berikut:

##### **a. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya.<sup>81</sup>

##### **1) Teoritis dan terapan**

Menurut Usman Effendi teoritis dan penerapan dalam fisiologi, yaitu:<sup>82</sup>

- a) Makan
- b) Minum
- c) Perumahan

---

<sup>81</sup>Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2002), h.122.

<sup>82</sup>Usman Effendi. *Asas Manajemen*. (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada:2011), h.15.

d) Istirahat

Terapan: ruang istirahat, berhenti untuk makan siang, udara bersih untuk bernafas, air untuk minum, liburan, cuti, balas jasa dan jaminan sosial, priode istirahat *on the job*.

## 2) Indikator-indikator fisiologis

Menurut Umi Kulsum,<sup>83</sup> indikator-indikator untuk mengukur fisiologis, yaitu:

- a) Kecukupan gaji
- b) Kesesuaian gaji
- c) Kondisi penerangan
- d) Kondisi kebersihan

### b. Kebutuhan Rasa Aman

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh di atas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

---

<sup>83</sup>Umi, K. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*. (Skripsi ilmu manajemen. 2008), h. 57.

- a) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
- b) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- c) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- d) Memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.

#### 1) Teoritis dan terapan

Menurut Usman Effendi teoritis dan penerapan dalam rasa aman, yaitu:<sup>84</sup>

- a) Perlindungan
- b) Stabilitas

Terapan: pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, rencana-rencana senioritas, serikat kerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi, sistem penanganan keluhan.

#### 2) Indikator-indikator rasa aman

Menurut Umi Kulsum,<sup>85</sup> indikator indikator untuk mengukur variabel rasa aman, yaitu:

- a) Jaminan sosial tenaga kerja

---

<sup>84</sup>Usman Effendi. *Asas Manajemen*. (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada:2011), h.15.

<sup>85</sup>Umi, K. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*. (Skripsi ilmu manajemen. 2008), h. 57..

- b) Jaminan hari tua
- c) Dana pensiun
- d) Tunjangan kesehatan
- e) Asuransi kesehatan
- f) Perlengkapan keselamatan kerja

### c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial needs, atau affiliation needs, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersamadengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya: setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaanya oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- a) Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
- b) Kebutuhan untuk di hormati oleh orang lain.
- c) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.
- d) Kebutuhan untuk berprestasi.

#### 1) Teoritis dan terapan

Menurut Usman Effendi teoritis dan terapan dalam kebutuhan sosial, yaitu:<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup>Usman Effendi. *Asas Manajemen*. (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada:2011), h.15.

- a) Cinta
- b) Persahabatan
- c) Perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok
- d) Kekeluargaan
- e) Asosiasi

Terapan: kelompok-kelompok kerja formal dan informal, kegiatan yang disponsori oleh perusahaan.

## 2) Indikator-indikator kebutuhan sosial

Menurut Umi Kulsum,<sup>87</sup> indikator kebutuhan sosial, yaitu:

- a) Hubungan interpersonal dengan atasan
- b) Hubungan interpersonal dengan bawahan.
- c) Hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

Sedangkan menurut Anna Kristianti,<sup>88</sup> indikator indikator untuk mengukur variabel sosial, yaitu:

- a) Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi. Dengan perasaan demikian ia akan berperilaku positif yang biasanya tercermin dalam kemauan memberikan sumbangsih yang semakin besar kepada usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.
- b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya

---

<sup>87</sup>Umi, K. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*. (Skripsi ilmu manajemen. 2008), h. 57.

<sup>88</sup>Anna Kristianti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan PT.Pabelan Surakarta*. (Skripsi Manajemen Ekonomi:2007), h. 17

yang khas itu setiap orang merasa dirinya penting. Memang harus dijaga agar ego seseorang itu tidak sedemikian menonjolnya sehingga tanduknya menjurus kepada pengutamaan kepentingan diri sendiri dengan mengabaikan, apalagi mengorbankan kepentingan orang lain termasuk kepentingan organisasi.

- c) Kebutuhan akan perasaan maju. Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa pada umumnya manusia tidak senang apabila menghadapi kegagalan. Sebaliknya ia akan merasa senang dan bangga apabila ia meraih kemajuan, apapun bentuk kemajuan itu.
- d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan “sense of participation”. Kebutuhan ini terasa dalam banyak segi kehidupan organisasional akan tetapi mungkin paling terasa dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas seseorang. Artinya apabila seseorang dilibatkan dalam menentukan hal-hal yang menyangkut dirinya, ia akan merasa bahwa keputusan yang diambil adalah keputusan sendiri

#### **d. Kebutuhan Penghargaan**

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati

orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa: bermain tenis, golf, merek sepatu/jam tangan tempat belanja serta merk mobil, dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi. Kalau menghendaki prsetise tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja.

Penghargaan/ reward adalah upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai diharapkan sebagai pendorong lebih semangat dan berpotensi.<sup>89</sup>

### **1) Teoritis dan terapan penghargaan**

Menurut Usman Effendi teoritis dan penerapan dalam penghargaan, yaitu.<sup>90</sup>

- a) Status atau kedudukan
- b) Kepercayaan diri
- c) Pengakuan atau reputasi
- d) Prestasi apresiasi kehormatan diri
- e) pengharhaan

Terapan: kekuatan, ego, promosi, hadiah, status simbol, jabatan dan penghargaan).

---

<sup>89</sup>Bambang Teguh Cahyono, *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Karyawan pada kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri*. (Skripsi ilmu manajeme:2015), h.3.

<sup>90</sup>Usman Effendi. *Asas Manajemen*. (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada:2011), h.15.

## 2) Indikator-indikator Penghargaan

Menurut Umi Kulsum, indikator-indikator penghargaan, yaitu:<sup>91</sup>

- a) Bonus
- b) Penghargaa
- c) Jabatan
- d) Tanggung jawab

Sedangkan Menurut Kadarisman (2012) indikator indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

- a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

- b) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

- c) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

- d) Cuti

---

<sup>91</sup>Umi, K. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang. (Skripsi ilmu manajemen. 2008), h.58.*



Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

e) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

**e. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi Diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu:

- a) Tidak dapat dipengaruhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- b) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

### 1) Teoritis dan penerapan

Menurut Usman Effendi teoritis dan terapan Aktualisasi Diri, yaitu:<sup>92</sup>

- a) Penggunaan potensi diri
- b) Pertumbuhan
- c) Pengembangan diri

Terapan : menyelesaikan tugas yang menantang, melakukan pekerjaan yang kreatif, dan pengembangan keterampilan.

### 2) Indikator-indikator aktualisasi diri

Menurut Umi Kulsum, indikator-indikator aktualisasi diri, yaitu:<sup>93</sup>

- a) Prestasi dalam kerja
- b) Kesempatan berkreaitivitas
- c) Pertumbuhan dan pengembangan diri

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter(2010) menyebutka indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan pertumbuhan (growth need)

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.

- b) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (achieving one's potential)

Yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.

- c) Kebutuhan pemenuhan diri (self-fulfillment)

---

<sup>92</sup>Usman Effendi. *Asas Manajemen*. (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada:2011), h.15.

<sup>93</sup>Umi, K. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*. (Skripsi ilmu manajemen. 2008), h.58.

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya

d) Kebutuhan dorongan

Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Pengujian penelitian terhadap teori Maslow (dalam Greeberg & Baron, 1997) yang didukung dengan perbedaan antara kebutuhan primer dengan sekunder. Kegagalan penelitian ditujukan dengan tidak semua orang dalam pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan sekunder. Contohnya: manajer tingkat dalam pekerjaannya hanya dapat memenuhi kebutuhan primer saja. Maslow (dalam Stoner dan Freeman, 1994) memandang motivasi manusia sebagai hierarki dari lima kebutuhan, yang merentang dari kebutuhan paling dasar kebutuhan fisiologis sampai ke kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri. Para individu akan di motivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang *prepotent*, atau paling kuat (*powerful*) bagi mereka pada saat tertentu. Prepotensi dari suatu kebutuhan bergantung pada situasi terakhir dan pengalaman terakhir individu. Mulai dengan kebutuhan fisik, yang paling dasar, setiap kebutuhan harus sekurang-kurangnya sebagian dipenuhi sebelum keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi.

## 5. Tujuan Motivasi

Menurut Umi Kulsum, bahwa tujuan motivasi manajemen antara lain:<sup>94</sup>

- a. Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin
- b. Untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai
- c. Untuk meningkatkan disiplin pegawai
- d. Untuk menjaga kestabilan pegawai
- e. Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- f. Untuk meningkatkan prestasi pegawai
- g. Untuk mempertinggi moral pegawai
- h. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugas- tugasnya
- i. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- j. Untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan
- k. Untuk memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

## 6. Hubungan Antara Motivasi dengan Prestasi Kerja

Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan menentukan prestasi seseorang. Hal ini sependapat dengan Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003) Dalam bukunya

---

<sup>94</sup>Umi, K. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*. (Skripsi ilmu manajemen. 2008), h.25.

Wibowo.<sup>95</sup> Berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara beberapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) kepada karyawannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Wibowo,<sup>96</sup> Motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Sehingga dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja agar lebih tinggi guna pemenuhan suatu harapan yaitu pemenuhan akan prestasi dalam bekerja sebab tercapainya prestasi kerja yang tinggi didorong oleh motivasi yang tinggi pula. Dalam penelitian ini yang

---

<sup>95</sup>Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada:2007), h.322.

<sup>96</sup>Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada:2007), h.322

dijadikan variable Motivasi adalah berdasar pada teori Maslow karena menurut teori Maslow menyatakan bahwa suatu hirarki kebutuhan manusia adalah bertingkat. Dari sini bisa dikatakan bahwasanya kebutuhan yang lebih pokok harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang, karena jika kebutuhan yang lebih tinggi sudah terpenuhi maka akan berhenti daya motivasi seseorang. Pada CV. Mandiri Sejati Takalar dalam usahanya memberikan motivasi dan semangat kerja karyawan yaitu dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai dan memberikan penghargaan serta bonus apabila karyawan dapat mencapai target . Sedangkan untuk variable Prestasi kerja (Y) mengacu pada teori Rao karena orang yang kurang berprestasi dapat dikenali dari ketergantungannya yang berlebihan pada orang lain, yaitu seseorang yang kurang menguasai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam hal ini sangat berhubungan erat dengan pengalaman kerja yang ia miliki, serta tidak mudah menunjukkan inisiatifnya.

## **7. Hubungan Antara Teori A-Syatibi dengan Teori Maslow**

Dari pemaparan konsep maqhasid Al-Syari'ah, terlihat jelas bahwa syari'ah menginginkan setiap individu memperhatikan kesejahteraan mereka. A-Syatibi menggunakan istilah maslahah untuk menggambarkan tujuan syari'ah ini. Dengan kata lain, manusia senantiasa dituntut untuk mencari kemaslahatan aktifitas ekonomi produksi, konsumsi, dan pertukaran yang menyertakan kemaslahatan seperti di definisikan syari'ah harus diikuti sebagai kewajiban agama untuk memperoleh kebaikan di dunia dan di akhirat. Dengan demikian,

seluruh aktivitas ekonomi yang mengandung kemaslahatan bagi umat manusia disebut sebagai kebutuhan atau (needs).

Pemenuhan kebutuhan dalam pengertian tersebut adalah tujuan aktifitas ekonomi, dan pencarian terhadap tujuan ini adalah kewajiban agama. Dengan kata lain, manusia berkewajiban untuk memecahkan berbagai permasalahan ekonominya. Oleh karena itu, problematika ekonomi manusia dan perspektif Islam adalah pemenuhan kebutuhan (*fulfillment needs*) dengan sumber daya yang tersedia.

Bila ditelaah dari sudut pandang ilmu manajemen kontemporer, konsep maqhasid Al-Syari'ah mempunyai relevansi yang begitu erat dengan konsep motivasi. Seperti yang telah kita kenal, konsep motivasi lahir seiring dengan munculnya persoalan “mengapa” seseorang berperilaku. Motivasi itu sendiri didefinisikan sebagai seluruh kondisi usaha keras yang timbul dari dalam diri manusia yang digambarkan dengan keinginan, hasrat, dorongan, dan sebagainya.

Bila dikaitkan dengan konsep maqhasid Al-Syari'ah, jelas bahwa dalam pandangan Islam, motivasi manusia dalam melakukan aktivitas ekonomi adalah untuk memenuhi kebutuhannya dalam arti memperoleh kemaslahatan hidup di dunia dan di akhirat.

Kebutuhan yang belum terpenuhi merupakan kunci utama dalam suatu proses motivasi. Seorang individu akan terdorong untuk berperilaku bila terdapat suatu kekurangan dalam dirinya, baik secara psikis maupun psikologis. Motivasi itu sendiri meliputi usaha ketekunan dan tujuan.

Menurut Maslow, apabila seluruh kebutuhan seseorang belum terpenuhi pada waktu yang bersamaan, pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar merupakan hal menjadi prioritas. Dengan kata lain, seorang individu baru akan beralih untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih tinggi jika kebutuhan dasarnya telah terpenuhi. Lebih jauh, berdasarkan konsep hierarchy of needs, ia berpendapat bahwa garis hierarkis kebutuhan manusia berdasarkan skala prioritasnya terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisiologi (physiological needs), mencakup kebutuhan dasar manusia, seperti makan dan minum. Jika belum terpenuhi, kebutuhan dasar ini akan menjadi prioritas manusia dan menyampingkan seluruh kebutuhan hidup lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan (safety needs), mencakup kebutuhan perlindungan terhadap gangguan fisik dan kesehatan serta krisis ekonomi.
- c. Kebutuhan sosial (social needs), mencakup kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan persahabatan. Tidak terpenuhinya kebutuhan ini akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.
- d. Kebutuhan penghargaan (esteem needs), mencakup kebutuhan terhadap penghormatan dan pengakuan diri. Pemenuhan kebutuhan ini akan mempengaruhi rasa percaya diri dan prestise seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs), mencakup kebutuhan memberdayakan seluruh potensi dan kemampuan diri. Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi.



Dalam dunia manajemen kebutuhan-kebutuhan yang dikemukakan oleh maslow tersebut dapat diaplikasikan sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan fisiologi antara lain dapat diaplikasikan dalam hal pemberian upah atau gaji yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Pemenuhan kebutuhan keamanan antara lain dapat diaplikasikan dalam hal pemberian tunjangan, keamanan kerja dan lingkungan kerja yang aman.
- 3) Pemenuhan kebutuhan sosial antara lain dapat diaplikasikan dalam hal dorongan terhadap kerja sama, stabilitas kelompok dan kesempatan berinteraksi sosial.
- 4) Pemenuhan kebutuhan penghargaan antara lain dapat diaplikasikan dalam hal penghormatan terhadap jenis pekerjaan, signifikansi aktivitas dan pekerjaan dan pengakuan publik terhadap performance yang baik.
- 5) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri antara lain dapat diaplikasikan dalam hal pilihan dalam berkeaktifitas dan tantangan pekerjaan.

Bila ditelaah lebih dalam, berbagai tingkat kebutuhan yang dikemukakan oleh maslow diatas sepenuhnya telah terakomodasi dalam konsep maqhasid A-Syari'ah bahkan, konsep yang telah dikemukakan oleh Al-Syatibi mempunyai keunggulan komparatif yang sangat signifikan, yakni menempatkan agama sebagai faktor utama dalam elemen kebutuhan dasar manusia, satu hal yang luput dari perhatian maslow. Seperti yang telah dimaklumi bersama, agama merupakan fitrah manusia dan menjadi faktor penentu dalam mengarahkan kehidupan umat manusia di dunia ini.

Dalam perspektif Islam, berpijak pada doktri keagamaan yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup manusia dalam rangka memperoleh kemaslahatan di dunia dan di akhirat merupakan bagian dari kewajiban agama, manusia akan termotivasi untuk selalu berkreasi dan bekerja keras. Hal ini, pada akhirnya, tentu akan meningkatkan produktifitas kerja dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

### **8. Motivasi dalam Pandangan Islam**

Motivasi dalam Islam bukan sekedar lima hal teoritik kebutuhan Maslow, tetapi ada motivasi yang paling mendasar yang diajarkan oleh Rasulullah, yaitu :

- a) kebutuhan spiritual : Kebahagiaan dunia akhirat
- b) Ekonomi : sebagai bekal ibadah
- c) Sosial : membantu sesama dalam hal kebaikan, zakat infak, sedekah.

Motivasi mendapat ridlo dan pahala dari Allah, Manusia diciptakan hanya untuk beribadah dengan ikhlas. Semua yg dilakukan manusia selalu dikaitkan dg ibadah, termasuk bekerja. Namun Jika ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow perlu mengetahui berada di anak tangga manakah orang itu, dan menfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya.

Dalam Al qur'an ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan beberapa bentuk dorongan yang mempengaruhi manusia. Dalam kaitannya dengan itu, potensi dasar dapat mengambil wujud dorongan-dorongan naluriah di mana pada dasarnya manusia memiliki tiga dorongan nafsu pokok yang di dalam hal ini biasa disebut naluri, yaitu : naluri mempertahankan diri, naluri mengembangkan diri, naluri mempertahankan jenis.

Sebagaimana firman Allah di dalam (Q.S. Ar Ruum : 30).

﴿الْفَيْمُ الدِّينُ ذَٰلِكَ اللَّهُ لَخَلْقِ تَبْدِيلَ لَا عَلَيْهَا النَّاسَ فَطَرَّالَّتِي اللَّهُ فُطِرَتْ حَنِيفًا لِلدِّينِ وَجْهَكَ فَأَقِمَّ

يَعْلَمُونَ لَا النَّاسِ أَكْثَرُ وَلَكِنْ.

Terjemahnya:

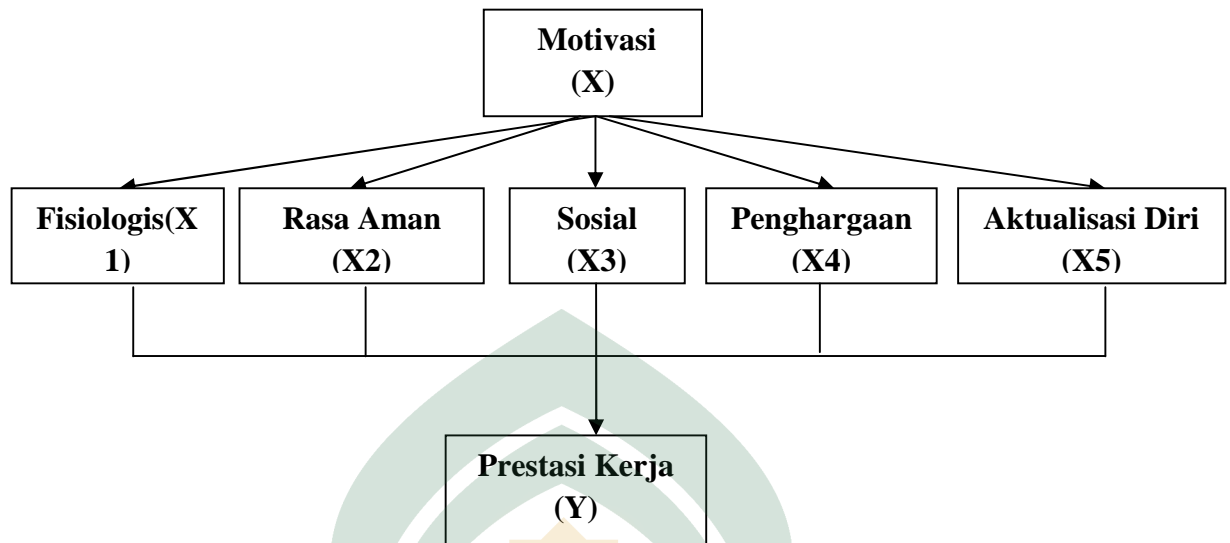
30. Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui[1168].<sup>97</sup>

[1168] Fitrah Allah: Maksudnya ciptaan Allah. manusia diciptakan Allah mempunyai naluri beragama Yaitu agama tauhid. kalau ada manusia tidak beragama tauhid, Maka hal itu tidaklah wajar. mereka tidak beragama tauhid itu hanyalah lantaran pengaruh lingkungan.

Ayat diatas menekankan motif bawaan dalam wujud fitrah, sebuah potensi dasar. Potensi dasar yang memiliki makna sifat bawaan, mengandung arti bahwa sejak diciptakan manusia memiliki sifat bawaan yang menjadi pendorong untuk melakukan berbagai macam bentuk perbuatan, tanpa disertai dengan peran akal, sehingga terkadang manusia tanpa disadari bersikap dan bertindak laku untuk menuju pamenuhan fitrahnya.

## 9. Kerangka Berpikir

<sup>97</sup>Departemen Agama RI, Al-Qurandan terjemahannya (Bandung Penerbit J-ART, 2005)



**Gambar 1.1 Kerangka Berpikir**

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan CV. Mandiri Sejati Takalar

Penelitian ini dilakukan di CV. Mandiri Sejati Takalar yang berada di Desa Mangula'be kecamatan Mapsu Kabupaten Takalar sedangkan waktu penelitian selama satu bulan.

#### B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian Asosiatif/hubungan. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup>Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h. 119.

Menurut Sugiyono Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.<sup>99</sup>

sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>100</sup>

Yang mana dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di CV. Mandiri Sejati Takalar dijadikan sampling yaitu sebanyak 37 orang karyawan.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

- a) Data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini.
- b) Data kuantitatif adalah data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yakni data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diterjemahkan dengan menggunakan skala likert.

##### **2. Sumber Data**

- a) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesioner kepada responden tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar
- b) Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media cetak seperti buku, katalog perusahaan, dan keterangan lain yang

---

<sup>99</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.120.

<sup>100</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.126.

berhubungan dengan pokok penelitian, seperti gambaran umum CV.

Mandiri Sejati Takalar.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah tehnik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Observasi yaitu : pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Yaitu pada CV. Mandiri Sejati Takalar, sehingga diperoleh data yang diharapkan dapat membantu proses pemecahan masalah.<sup>101</sup>

2. Interview yaitu : pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi secara langsung antara peneliti dengan seseorang atau lebih yang berada dalam obyek yang akan diteliti sebagai sumber data. Dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang yaitu Pimpinan dan Kepala Bagian Personalia dengan tujuan untuk melengkapi data-data yang tidak ada dalam dokumen.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h. 188.

<sup>102</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.192.

3. Kuisisioner yaitu : seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Yang berbentuk pertanyaan tertulis . Kuesioner dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan bagian produksi untuk memperoleh informasi yang relevan untuk tujuan penelitian.<sup>56</sup>

## F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang di amati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.<sup>57</sup>

Konsep	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	skala
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis (X1)	kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat dasar yang diperkenalkan oleh maslow. (Edy Sutrisno, 2014:122)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecukupan gaji</li> <li>• Kesesuaian gaji</li> <li>• Kondisi penerangan</li> <li>• Kondisi kebersihan</li> </ul>	SKALA LIKERT
	Kebutuhan rasa aman (X2)	Kebutuhan Rasa Aman Menurut maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. (Edy Sutrisno, 2014:123).	a) Jaminan sosial tenaga kerja b) Jaminan hari tua c) Dana pensiun d) Tunjangan kesehatan e) Asuransi kesehatan f) Perlengkapan keselamatan kerja	SKALA LIKERT

<sup>56</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.196.

<sup>57</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.148.



	Kebutuhan sosial (X3)	Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk hidup bersamadengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. (Edy Sutrisno, 2014:123).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan interepsonal dengan atasan</li> <li>• Hubungan interpersonal dengan bawahan</li> <li>• Hubungan interpersonal dengan rekan kerja</li> </ul>	SKALA LIKERT
	Kebutuhan penghargaan (X4)	Kebutuhan penghargaan merupakan Pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. . (Edy Sutrisno, 2014:124).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonus</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Jabatan</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	SKALA LIKERT
	Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	kebutuhan aktualisasi Diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertndak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. (Edy Sutrisno, 2014:124).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi dalam kerja</li> <li>• Kesempatan beraktivitas</li> <li>• Pertumbuhan dan pengembangan diri</li> </ul>	SKALA LIKERT
Prestasi Kerja	Prestasi kerja (Y)	prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hisabuan (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Pelaksanaan tugas</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	SKALA LIKERT

## G. Tehnik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis data statistik dimana salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk dapat dipahami.

### 1. Uji Validitas

Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total pertanyaan, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi  $< 0,05$ , maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang merupakan suatu cara untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner yang dipergunakan secara konsisten atau tidak. Apabila suatu alat pengukur di pakai dua kali atau lebih dan hasil pengukuran yang di peroleh konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien alpha (  $\alpha$  ) dengan pertimbangan bahwa kuesioner adalah non dikotomi dan koefisien alpha (  $\alpha$  ) merupakan formulasi dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran. Menurut Nurgiyantoro (2002 : 312), pedoman dalam uji reliabilitas dengan menggunakan alpha cronbach's coefficient adalah sebagai berikut:

- a) Koefisien alpha di bawah 0,60 dianggap mempunyai reliabilitas yang buruk.
- b) Koefisien alpha antara 0,60 sampai dengan 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang dapat diterima.
- c) Koefisien alpha di atas 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang baik.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas . Untuk mendeteksi adaditidaknya multikolinearitas didalam model regresi diantaranya adalah nilai VIF  $>10$ .<sup>58</sup>

#### b) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.<sup>59</sup>

#### c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat *normal probability plot*, jika data menyebar di

<sup>58</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.228

<sup>59</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.228.

sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.<sup>60</sup>

#### 4. Analisis Regresi linier berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan maka kami menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda adalah analisa regresi linier yang lebih dari dua variabel yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variable bebas.

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + b_4.x_4 + b_5.x_5 + e$$

Dimana:

Y = prestasi kerja karyawan

X1 = kebutuhan fisik

X2 = kebutuhan rasa aman

X3 = kebutuhan social

X4 = kebutuhan penghargaan

X5 = kebutuhan aktualisasi diri

#### 5. Pengujian Hipotesis

##### a. Pengujian Hipotesis Asosiatif

Hipotesis asosiatif merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut:

---

<sup>60</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.228.

### 1) Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Untuk menguji hipotesis 1 (H1) secara simultan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien korelasi dan koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable independen(X) dengan variable dependen(Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak, menggunakan F test., dan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 5% atau ( $\alpha = 0,05$ ).

Selanjutnya membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Penolakan hipotesis pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%). Kriteria pengujian dengan melihat nilai probabilitasnya (Santoso, 2002).

- a)) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b)) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

### 2) Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien parsial ( $r$ ). Koefisien parsial ( $r$ ) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable independen(X) dengan variable dependen(Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak digunakan  $t$  test, dan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 5% atau ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian  $t$  test ini menggunakan uji dua sisi dengan  $\alpha = 0,05$  dan taraf signifikan 95 %.

Selanjutnya membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (level of significance) = 0,05, sehingga:

a)) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

b)) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

### 3) Pengujian Hipotesis 3 ( $H_3$ )

Untuk menguji hipotesis yang berpengaruh dominan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien standardized atau Koefisien Beta. Menurut Sritua (2006), untuk melihat dominasi variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dapat dilihat dari Koefisien Beta (*Beta Coefficient*) yang paling besar nilainya, koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*. Penelitian ini melihat dominasi variabel Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan

### 6. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variable independen secara bersama-sama dengan variable dependen semakin kuat <sup>61</sup>

### 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu besaran yang mengukur seberapa baik persamaan garis regresi bisa menerangkan keragaman data. .Nilai

---

<sup>61</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.484

$R^2$  akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 persamaan garis regresi adalah semakin baik.<sup>62</sup>



---

<sup>62</sup>Sugiono, Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo:2014), h.482

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### *A. Gambaran Umum Instansi*

##### **1. Sejarah Perusahaan**

CV. Mandiri Sejati Takalar didirikan pada tahun 2000, dengan alamat tetap Desa mangula'be kecamatan mapakasunngu kabupaten takalar. Perusahaan tersebut bergerak di bidang ekspor hasil – hasil laut antara lain kepiting, ikan , dll. CV. Mandiri Sejati Takalar merupakan cabang dari PT. Kelola Mina Laut yang bertempat di Kota Makassar yang bergerak di bidang yang sama. Perusahaan ini di bangun dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar luar negeri akan hasil laut agar mengangkat nilai ekspor komoditas hasil laut di Kabupaten Takalar serta demi meningkatkan perekonomian Kabupaten Takalar khususnya dan perekonomian Sulawesi Selatan pada umumnya.

Pada awalnya, perusahaan ini didirikan oleh perusahaan pusat yaitu PT. Kelola Mina Laut karena melihat adanya komoditas hasil laut di Kabupaten Takalar berupa kepiting, ikan, udang, cumi yang baik dan bisa bernilai ekspor tinggi. Dengan demikian CV. Mandiri Sejati Takalar menjadi satu-satunya perusahaan pengeksport hasil laut di Kabupaten Takalar.

Kedepannya, CV. Mandiri Sejati Takalar akan mengembangkan bisnisnya di hasil laut lainnya agar menjadi perusahaan pengembang hasil laut di segala sektor laut. Dan bisa mengembangkan perekonomian warga sekitar perusahaan tersebut. dengan kata lain semakin berkembangnya perusahaan tersebut maka akan semakin berkembang pula masyarakat sekitar perusahaan tersebut.



## **2. Visi Misi Perusahaan**

Adapun Visi dan Misi CV. Mandiri Sejati Takalar Kabupaten Takalar sebagai berikut:

### **a. Visi**

Menjadi perusahaan perikanan terkemuka di Indonesia dengan tetap mempertahankan kelestarian dan kelangsungan sumber daya laut Indonesia.

### **b. Misi**

Menghasilkan produk perikanan yang berkualitas yang bisa diterima dengan baik untuk pasar lokal dan khususnya untuk pasar ekspor.

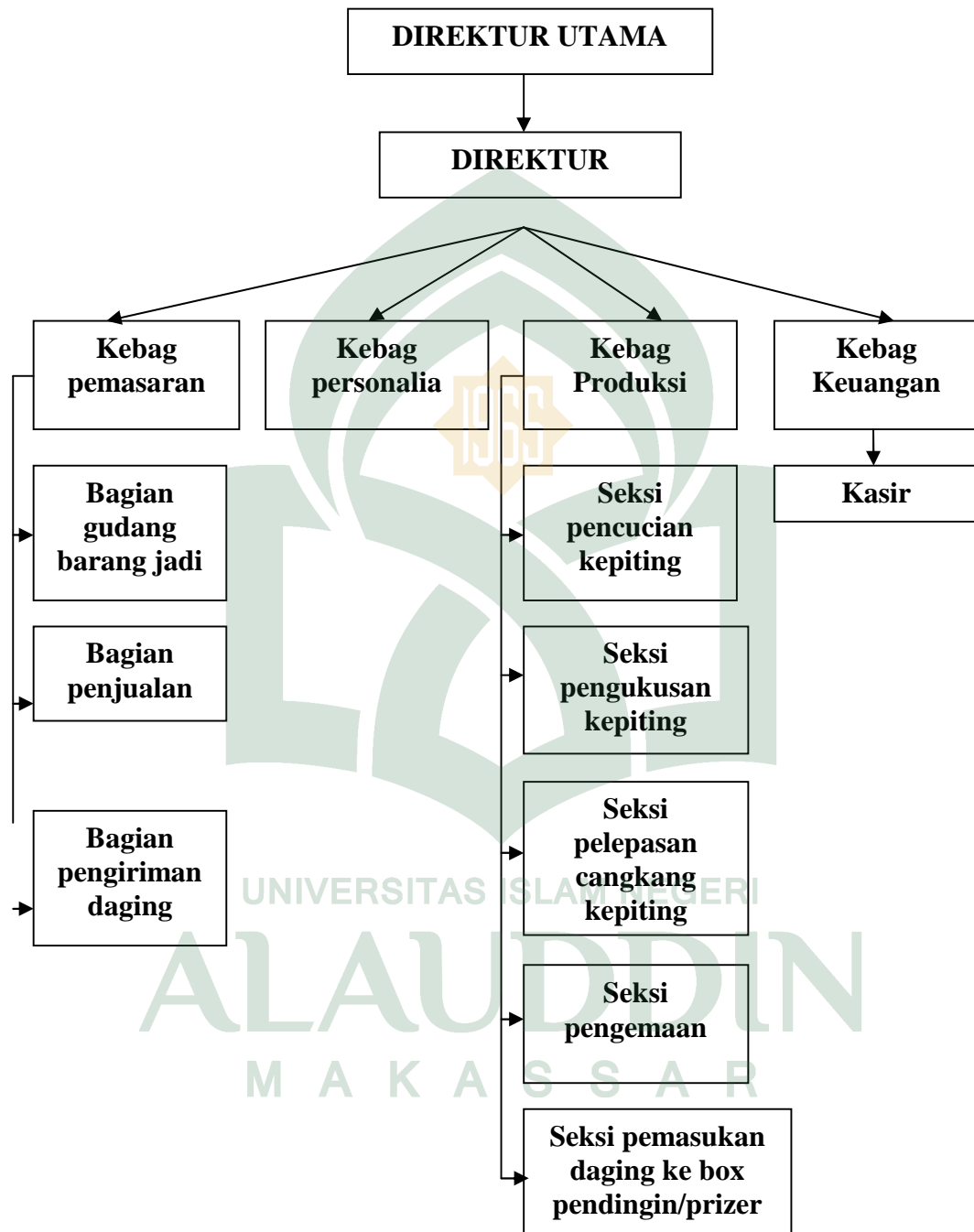
## **3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya juga di pengaruhi oleh stuktur organisasinya. Struktrur organisasi yang baik akan dapat mengukukur serta membagi tugas dan wewenang pada masing-masing bagian sesuai dengan tugasnya dan tanggung jawabnya. Bagian stuktur organisasi CV. Mandiri Sejati Takalar dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## Struktur Organisasi

### CV. MANDIRI SEJATI TAKALAR



Sumber : CV. Mandiri Sejati Takalar Kab.Takalar, 2016

Struktur organisasi yang dianut CV. Mandiri Sejati Takalar ini adalah bentuk organisasi garis , yang tiap-tiap bagian langsung bertanggung jawab kepada pimpinan. Berikut ini di uraikan wewenang dan *job description* dari struktur organisasi:

a. Direktur utama

- 1) Bertugas menjaga kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan.
- 2) Menetapkan tujuan, sasaran, dan kebijaksanaan perusahaan.
- 3) Mengamati dan menganalisa keadaan bisnis secara umum dan keadaan perekonomian.
- 4) Mengadakan hubungan dengan pihak luar.

b. Direktur

- 1) Mengadakan koordinasi antara fungsi dalam perusahaan.
- 2) Menjabarkan kebijakan umum yang telah ditetapkan dalam operasionalisasi kinerja perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab kepada direktur utama atas kinerja perusahaan.

c. Kepala bagian pemasaran

- 1) Mengkoordinasi, megarahkan, dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- 2) Menyusun rencana dan prosedur pemasaran.
- 3) Bertanggung jawab kepada direktur atas kegiatan pemasaran perusahaan.

d. Kepala bagian personalia

- 1) Mengkoordinasi, megarahkan, dan mengawasi seluruh kegiatan yang menyangkut masalah SDM.
- 2) Merencanakan penarikan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab kepada direktur atas masalah ketenaga kerjaan dan aktivitas karyawan.

e. Kepala bagian produksi

- 1) Menyusun rencana produksi dan kegiatannya.
- 2) Menjaga kelancaran produksi serta mengadakan pengawasan terhadap jalannya produksi.
- 3) Menjaga mutu atau kualitas daging produksi.
- 4) Menentukan jumlah serta kapan daging-daging harus dikirim untuk menunjang keberhasilan dan kelancaran produksi.
- 5) Bertanggung jawab kepada direktur atas kelancaran produksi.

f. Kepala bagian keuangan

- 1) Bertanggung jawab atas semua penyajian laporan keuangan yang ada dilingkup perusahaan.
- 2) Melakukan pemeriksaan terhadap penggunaan danaa yang telah ditetapkan.
- 3) Memonitor dan mengantisipasi sirkulasi pengeluaran perusahaan.
- 4) Memeriksa laporan-laporan yang dibuat oleh bawahan.
- 5) Bertanggung jawab kepada direktur atas pengelolaan keuangan perusahaan termasuk pembelajaan, pengeluaran, dan penghasilan.

g. Bagian gudang barang jadi

- 1) Mengatur penyimpanan barang jadi yang akan dikirim.
- 2) Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran atas pengendalian daging yang akan dikirim.

h. Bagian penjualan

- 1) Menyusun rencana penjualan dan menentukan target penjualan.
- 2) Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran atas proses pendistribusian daging yang akan di impor.

i. Bagian pengiriman daging

- 1) Menyusun rencana pengiriman daging agar bisa sampai ke kawasan industri tepat waktu.
- 2) Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran atas proses pengiriman daging ke kawasan industri.

j. Seksi pencucian daging

- 1) Melakukan pencucian kepiting sebelum pengukusan.
- 2) Bertanggung jawab kepada manajer produksi atas pencucian kepiting sebelum melakukan pengukusan.

k. Seksi pengukusan kepiting

- 1) Melakukan pengukusan kepiting selama beberapa menit.
- 2) Menjaga kestabilan kepiting hingga daging matang.
- 3) Bertanggung jawab kepada manajer produksi atas pengukusan kepiting serta menjaga kestabilan dan kualitas daging.

l. Seksi pelepasan cangkang kepiting

- 1) Melakukan pelepasan cangkang kepiting atau memisahkan cangkang dengan daging.
- 2) Melepaskan capit kepiting agar memudahkan dalam pengemasan.
- 3) Bertanggung jawab kepada manajer produksi atas pelepasan cangkang kepiting.

m. Seksi pengemasan

- 1) Melakukan pengemasan daging kepiting yang telah melalui proses pelepasan cangkang.
- 2) Memeriksa daging kepiting yang layak di impor.
- 3) Memeriksa kembali daging kepiting, daging yang bau busuk di pisahkan untuk menjaga kualitas daging.
- 4) Bertanggung jawab kepada manajer produksi atas pengemasan daging.

n. Seksi pemasukan daging ke box/prizer

- 1) Mengumpulkan daging kepiting setelah pengemasan.
- 2) Pemasukan daging kepiting kedalam box/prizer
- 3) Memperbaiki kembali kemasan sebelum daging di masukkan kedalam box/prizer.

o. Kasir

- 1) Menyimpan uang secukupnya untuk keperluan sehari-hari.
- 2) Menyimpan arsip transaksi-transaksi yang membutuhkan pengeluaran uang.
- 3) Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran kas setiap hari disertai bukti-bukti.

- 4) Secara berkala melakukan pencocokan antara jumlah kas yang disimpan dengan catatan pembukuan.
- 5) Melakukan pembayaran gaji kepada para karyawan.

## ***B. Hasil Penelitian***

### **1. Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar. dalam penelitian ini mengambil semua pegawai 37 orang sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

#### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 4.1****Jenis Kelamin Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase %</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	9	24,3 %
Perempuan	28	75,7 %
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 37 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 9 orang atau 24,3% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau 75,7%. Responden perempuan lebih banyak dari laki-laki, Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai laki-laki yang bekerja pada CV. Mandiri Sejati Takalar. Hal ini disebabkan karena perempuan lebih agresif dan lebih besar pengharapannya dari pada laki-laki dalam memiliki pengharapan/ekspektasi untuk sukses.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu.

Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut.



**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase %
<b>Usia</b>		
21-30	10	27%
31-40	13	35,2 %
41-50	11	29,7%
51-60	3	8,10%
<b>Jumlah</b>	37	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Dari tabel di atas yang berdasarkan usia, responden yang berumur 31-40 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 13 orang atau 35,2% dan yang paling sedikit berumur 51-60 tahun, yaitu terdiri dari 3 orang atau 8,10%. Dari hasil perolehan data tersebut membuktikan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun memiliki tingkat kematangan secara pribadi sehingga self-control serta perilaku terhadap karyawan di lingkungan kerja lebih stabil. karyawan dengan usia ini lebih inisiatif dalam mengeluarkan ide-ide dan gagasan yang segar dalam melakukan pekerjaannya. Urutan kedua adalah umur 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau 27% dan juga umur 41-50 tahun sebanyak 11 orang atau 29,7%. Untuk umur yang masih tergolong muda, tingkat kematangan kerjanya masih terbilang baik dibanding umur yang sudah tua.

c. Karakteristik berdasarkan Pendidikan responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan responden**

Keterangan Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
Strata 3	-	-
Strata 2	-	-
Strata 1	4	10,8%
D3	2	5,4%
SMA	31	83,8%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas, dari 37 orang responden terdapat 4 orang atau 10,8% yang berpendidikan Strata 1, kemudian pendidikan D3 hanya 2 orang atau 5,4% dan yang terakhir adalah pendidikan SMA terdapat 31 orang atau 83,8%. Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah kelompok responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 32 orang atau 84,2%. dari jumlah responden Ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Mandiri Sejati Takalar sebagian besar memiliki pendidikan SMA. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya karyawan pada CV. Mandiri

Sejati dibutuhkan pendidikan SMA untuk mengurangi pengangguran di Kabupaten Takalar.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seseorang menunjukkan hubungan secara positif terhadap sesama karyawan dan prestasi kerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dibandingkan rekan kerja yang lain. Masa kerja seseorang juga akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**

**Masa Kerja Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase %</b>
<b>Masa kerja</b>		
1-5 tahun	3	8,1%
6-10 tahun	7	18,9%
11-15 tahun	12	32,5%
16-20 tahun	15	40,5%
<b>Jumlah</b>	37	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Dari tabel 4.4 di atas yang berdasarkan lama bekerja, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja antara 16-20 tahun yang terdiri dari 15 orang atau 40,5%, dan yang paling sedikit pegawai yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 3 orang atau 8,1%, kemudian yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 7 orang atau 18,9%. Selanjutnya pegawai yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau 32,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan i di CV Mandiri Sejati Takalar diduga memiliki tingkat Komitmen Organisasi yang cukup tinggi karena mampu bertahan selama lebih dari enam belas tahun bekerja sehingga membuktikan bahwa mereka memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan, perusahaan , maupun pada karyawan lainnya lainnya.

## **2. Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### **a. Deskripsi Variabel Motivasi**

Variabel Motivasi pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator.

Hasil tanggapan terhadap Motivasi dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**

Tanggapan responden mengenai indikator Fisiologis

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X1.P1	1	15	19	2	-	37
2	X1.P2	4	24	9	-	-	37
3	X1.P3	8	20	9	-	-	37
<b>JUMLAH</b>		13	59	37	2	-	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan (S) setuju sebanyak 59, tanggapan responden yang (SS) sangat setuju sebanyak 13, tanggapan responden yang (RG) ragu sebanyak 37, tanggapan responden yang (TS) tidak setuju sebanyak 2, dan tanggapan responden yang (STS) sangat tidak setuju tidak ada.. Hal ini menunjukkan bahwa responden (S) setuju dengan persoalan gaji yang harus sesuai dengan hasil kerja selama bekerja.

**Tabel 4.6**

Tanggapan responden mengenai indikator Rasa Aman

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X2.P1	1	2	34	-	-	37
2	X2.P2	2	27	8	-	-	37
3	X2.P3	-	23	13	1	-	37
<b>JUMLAH</b>		3	52	55	1	-	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan (RG) ragu sebanyak 55,

tanggapan responden yang (SS) sangat setuju sebanyak 3, tanggapan responden yang (S) setuju sebanyak 52, tanggapan responden yang (TS) tidak setuju sebanyak 1, dan tanggapan responden yang (STS) sangat tidak setuju tidak ada.. Hal ini menunjukkan bahwa responden (RG) ragu dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

**Tabel 4.7**

Tanggapan responden mengenai indikator sosial

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X3.P1	5	19	13	-	-	37
2	X3.P2	4	17	12	4	-	37
3	X3.P3	5	20	10	2	-	37
<b>JUMLAH</b>		14	56	35	6	-	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan (S) setuju sebanyak 56, tanggapan responden yang (SS) sangat setuju sebanyak 14, tanggapan responden yang (RG) ragu sebanyak 35, tanggapan responden yang (TS) tidak setuju sebanyak 6, dan tanggapan responden yang (STS) sangat tidak setuju tidak ada.. Hal ini menunjukkan bahwa responden (S) setuju dengan hubungan interpersonal dengan rekan kerja baik .

**Tabel 4.8**

Tanggapan responden mengenai indikator Penghargaan

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X4.P1	-	5	31	1	-	37
2	X4.P2	4	13	20	-	-	37
3	X4.P3	4	20	18	-	-	37
<b>JUMLAH</b>		8	38	69	1	-	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan (RG) ragu sebanyak 69, tanggapan responden yang (SS) sangat setuju sebanyak 8, tanggapan responden yang (S) setuju sebanyak 38, tanggapan responden yang (TS) tidak setuju sebanyak 1, dan tanggapan responden yang (STS) sangat tidak setuju tidak ada.. Hal ini menunjukkan bahwa responden (RG) ragu dengan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

**Tabel 4.9**

Tanggapan responden mengenai indikator Aktualisasi Diri

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X5.P1	6	18	10	-	-	37
2	X5.P2	11	17	8	1	-	37
3	X5.P3	5	22	10	-	-	37
<b>JUMLAH</b>		22	57	28	1	-	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan (S) setuju sebanyak 57,

tanggapan responden yang (SS) sangat setuju sebanyak 22, tanggapan responden yang (RG) ragu sebanyak 28, tanggapan responden yang (TS) tidak setuju sebanyak 1, dan tanggapan responden yang (STS) sangat tidak setuju tidak ada.. Hal ini menunjukkan bahwa responden (S) setuju dengan pertumbuhan dan pengembangan diri yang di berikan kepada karyawan untuk memotivasi dalam bekerja

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel Prestasi Kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah indikator.

Hasil tanggapan terhadap Motivasi dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.10**

Tanggapan responden mengenai Prestasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Y.P1	9	19	9	-	-	37
2	Y.P2	8	19	10	-	-	37
3	Y.P3	10	20	3	4	-	37
4	Y.P4	9	22	6	-	-	37
<b>JUMLAH</b>		36	80	28	4	-	

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan (S) setuju sebanyak 80, tanggapan responden yang (SS) sangat setuju sebanyak 36, tanggapan responden yang (RG) ragu sebanyak 28, tanggapan responden yang (TS) tidak setuju sebanyak 4, dan tanggapan responden yang (STS) sangat tidak setuju tidak ada..



Hal ini menunjukkan bahwa responden (S) setuju dengan pelaksanaan tugas selalu tepat waktu dan hasil yang memuaskan.

### 3. Analisis Data

#### a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir/ Pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.<sup>63</sup> Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka Pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11**  
Hasil Pengujian Validitas

NO	VARIABEL/INDIKATOR	<u>r</u> <b>Hitung</b>	<b>r</b> <b>Tabel</b>	KETERANGAN
<i>Fisiologis X1</i>				
1	1	0,742	0,361	Valid
2	2	0,794	0,361	Valid
3	3	0,818	0,361	Valid
<i>Rasa Aman X2</i>				
4	1	0,761	0,361	Valid
5	2	0,799	0,361	Valid
6	3	0,696	0,361	Valid
<i>sosial X3</i>				
7	1	0,901	0,361	Valid
8	2	0,727	0,361	Valid
9	3	0,538	0,361	Valid
<i>Penghargaan X4</i>				
10	1	0,578	0,361	Valid
11	2	0,623	0,361	Valid

<sup>63</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 199

12	3	0,640	0,361	Valid
<i>Aktualisasi Diri X5</i>				
13	1	0,765	0,361	Valid
14	2	0,551	0,361	Valid
15	3	0,544	0,361	Valid
<i>Prestasi Kerja Y</i>				
16	1	0,579	0,361	Valid
17	2	0,579	0,361	Valid
18	3	0,737	0,361	Valid
19	4	0,500	0,361	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Tabel 4.11 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 35$  ( $n - 2$ ) diperoleh  $r_{tabel} = 0,361$  maka dapat diketahui  $r$  hasil tiap-tiap item  $> 0,361$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Menurut Sugiyono suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.70 (Cronbach Alpha  $> 0.70$ ).<sup>64</sup> Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkaskan pada tabel berikut ini:

<sup>64</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 205

**Tabel 4.12**

Hasil Pengujian Reliabilitas *All Variables*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,946	19

Sumber: *Lampiran output SPSS, 2016*

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90% dan jika hasil perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**

Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,953	1,049
,904	1,106
,627	1,594
,673	1,487
,698	1,432

a. Dependent Variable: y

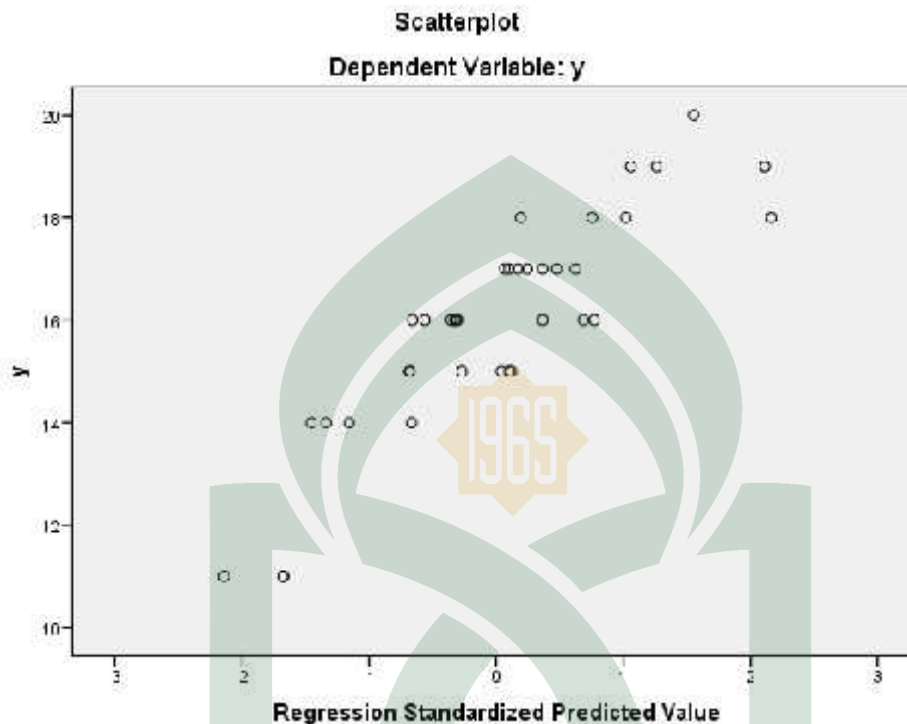
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2) Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 21, apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas melalui gambar grafik scatterplot.

**Gambar 4.14**

Hasil Pengujian Heterokedastisitas



*Sumber: Lampiran output SPSS 2016*

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

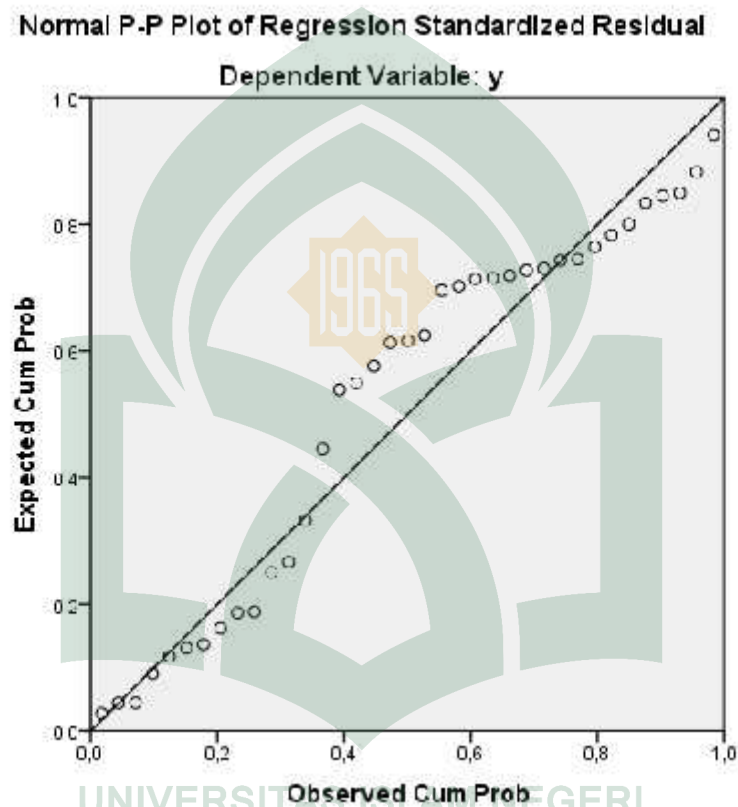
### 3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.15**

Hasil Pengujian Normalitas



*Sumber: Lampiran output SPSS 2016*

Dari gambar 4.2 tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, Jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas

#### 4) Uji Autokorelasi

Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi adalah dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Jika nilai DW lebih besar dari batas atas (dua) dan kurang dari jumlah variabel

independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,886 <sup>a</sup>	,784	,749	1,065	2,146

a.  
Predictors:  
(Constant),  
x5, x1, x2,  
x4, x3

b.  
Dependent  
Variable: y

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Dari tabel tersebut di atas nilai Durbin Waston menunjukkan nilai 2,109 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien bebas dari gangguan autokorelasi.

**d. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Prestasi Kerja

Karyawan bila nilai variabel bebas Motivasi dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda sebagai yang tertera pada tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17**

Hasil pengujian Regresi

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		T
		B	Std. Error	
1	(Constant)	-1,892	2,721	-,695
	x1	-,157	,135	-,100
	x2	,562	,218	,226
	x3	,256	,116	,234
	x4	,437	,146	,304
	x5	,538	,120	,447

a.  
Dependent  
Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas, hasil perhitungan Variabel Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = -1,892 - 0,157 X_1 + 0,562 X_2 + 0,256 X_3 + 0,437 X_4 + 0,538 X_5$$

Keterangan:

Y= prestasi kerja karyawan

X1 = kebutuhan fisik

X2 = kebutuhan rasa aman

X3 = kebutuhan sosial



X4 = kebutuhan penghargaan

X5 = kebutuhan aktualisasi diri

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar -1,892 Angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Fisiologis), X2 (Rasa Aman), X3 (Sosial), X4 (Penghargaan) dan X5 (Aktualisasi Diri). konstan atau  $X = 0$ , maka Prestasi kerja sebesar -1,892.
2. Menunjukkan nilai koefisien sebesar (-0.571). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kebutuhan Fisiologi sebesar 1% terhadap perusahaan maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya -0.571 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,562). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kebutuhan Rasa Aman sebesar 1% terhadap perusahaan maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,562 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,256). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kebutuhan Sosial sebesar 1% terhadap perusahaan maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,256 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

5. Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,437). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kebutuhan Penghargaan sebesar 1% terhadap perusahaan maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,437 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

6. Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,538). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kebutuhan Aktualisasi Diri sebesar 1% terhadap perusahaan maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,538 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

#### e. Pengujian Hipotesis Asosiatif

Hipotesis asosiatif merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut:

##### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel :

**Tabel 4.18****Hasil Uji Simultan ( Uji f )****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127,801	5	25,560	22,529	,000 <sup>b</sup>
Residual	35,172	31	1,135		
Total	162,973	36			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x5, x1, x2, x4, x3

Berdasarkan tabel 4.17 uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh Sig F  $0,000 > 0,05$  (5%) dengan  $F_{hitung} 22,529 (F_{hitung} > F_{tabel}) = 22,529 > 3,20$  untuk skala 5% dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV, Mandiri Sejati Takalar.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $sig < 0.05$ ). Dalam penelitian ini  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah 1,678.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,892	2,721		-,695	,492
	x1	-,157	,135	-,100	-1,166	,253
	x2	,562	,218	,226	2,579	,015
	x3	,256	,116	,234	2,219	,034
	x4	,437	,146	,304	2,990	,005
	x5	,538	,120	,447	4,479	,000

a.  
Dependent  
Variable: y

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan tabel 4.18, maka pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- a) Pengaruh variabel Fisiologis terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV.

Mandiri Sejati Takalar.

Variabel Fisiologis (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , ( $-1,166 < 2,042$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,253 > 0,05$ ), berarti variabel Fisiologis (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap CV. Mandiri Sejati Takalar dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

- b) Pengaruh variabel Rasa Aman terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV.

Mandiri Sejati Takalar

Variabel Rasa Aman (X2) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $2,579 > 2,042$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,015 < 0,05$ ), berarti variabel Rasa Aman (X2)

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap CV. Mandiri Sejati Takalar dengan demikian hipotesis kedua diterima.

- c) Pengaruh variabel Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar

Variabel Sosial (X3) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $2,219 > 2,042$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,034 > 0,05$ ), berarti variabel Sosial (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap CV. Mandiri Sejati Takalar dengan demikian hipotesis ketiga diterima

- d) Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar

Variabel Penghargaan (X4) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $2,290 > 2,030$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,005 < 0,05$ ), berarti variabel Penghargaan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap CV. Mandiri Sejati Takalar dengan demikian hipotesis keempat diterima

- e) Pengaruh variabel Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar

Variabel Aktualisasi Diri (X5) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $4,479 > 2,042$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti Variabel Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap CV. Mandiri Sejati Takalar dengan demikian hipotesis kelima diterima.

### 3. Standardized Coefisien (Beta)

Untuk menguji hipotesis yang berpengaruh dominan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien standardized atau Koefisien Beta. untuk melihat

dominasi variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dapat dilihat dari Koefisien Beta (*Beta Coefficient*) yang paling besar nilainya). Untuk mengetahui variabel bebas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang paling dominan terhadap variabel terikat prestasi kerja, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.20:

**Tabel 4.20**  
Hasil *Beta Coefficient*  
Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1,892	2,721	
	x1	-,157	,135	-,100
	x2	,562	,218	,226
	x3	,256	,116	,234
	x4	,437	,146	,304
	x5	,538	,120	,447

a.  
Dependent  
Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas, dapat diketahui variabel bebas yang memiliki Koefisien Beta (*Beta Coefficient*) yang paling besar nilainya) adalah variabel kebutuhan aktualisasi diri, yaitu nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*) sebesar 0,562. Sehingga variabel bebas kebutuhan Rasa aman yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

#### f. Analisis Korelasi (R)

Analisa Korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan *reciprocal*. Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan pada tabel 4.16 di atas yaitu 0.886. Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel Motivasi dengan variabel Prestasi Kerja yang dikategorikan sangat kuat, sebagaimana pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono sebagai berikut:<sup>65</sup>

**Tabel 4.21**

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Inteval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
<b>0.80-1.000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber: Lampiran output SPSS 2016

#### g. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.22

<sup>65</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 287

**Tabel 4.22**

Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	,886 <sup>a</sup>	,784	,749	2,146

a.  
Predictors:  
(Constant),  
x5, x1, x2,  
x4, x3

b.  
Dependent  
Variable: y

Sumber: Lampiran output SPSS 2016

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0.886. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni jika X1 (Fisiologis), X2 (Rasa Aman), X3 (Sosial), X4 (Penghargaan) dan X5 (Aktualisasi Diri) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 78,4% terhadap variabel terikat (Y) yakni prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 21,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel kuat karena semakin kecil angka  $R_{\text{Square}}$  semakin lemah hubungan.

#### d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) tidak semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan indikator Aktualisasi Diri tersebut bersifat positif dan signifikan artinya semakin tinggi variabel tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan dihasilkan. Akan tetapi indikator Fisiologis, Rasa Aaman, Sosial, dan Penghargaan tidak



berpengaruh positif dan signifikan sehingga Motivasi dalam Prestasi Kerja masih terbilang cukup pada CV. Mandiri Sejati Takalar. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan Fisiologis tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak diterima. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa prestasi kerja pada CV. Mandiri Sejati Takalar tidak begitu penting. Karena karyawan berpikir perusahaan tersebut hanya bersifat kekeluargaan dan untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, pakaian. Perusahaan menyiapkan kepada para karyawan. Karena perusahaan bersifat kekeluargaan sehingga tidak mungkin seorang pemimpin melakukan pemecatan atau sanksi kepada karyawan. Namun bagi perusahaan Prestasi kerja harus ada untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan taraf dalam melakukan hasil produksi pada CV. Mandiri Sejati Takalar. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum (2008) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona remaja malang.

### **2. Pengaruh Kebutuhan Rasa aman terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan Rasa Aman berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi

Kerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa prestasi kerja pada CV. Mandiri Sejati Takalar sangat penting dan belum terpenuhi terlebih kepada kebutuhan rasa aman seperti keselamatan dan keamanan bagi setiap karyawan, sehingga karyawan yang bekerja pada CV. Mandiri sejati Takalar tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan lancar karena adanya pemikiran waspada atau ketakutan dalam bekerja baik karyawan yang sudah lama bekerja maupun karyawan baru. keselamatan dan keamanan karyawan di tempat kerja ataupun saat berangkat ke tempat kerja harus mendapat perhatian dan perlakuan dari perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa rasa takut terlebih bagi karyawan yang bertempat tinggal jauh dari perusahaan tersebut. hal ini telah dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum (2008) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona remaja malang.

### **3. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa prestasi kerja pada CV. Mandiri Sejati Takalar dipandang sangat penting dan kurang perhatian dari perusahaan, terlebih kepada kebutuhan sosial seperti hubungan interpersonal dengan atasan, hubungan interpersonal dengan bawahan, dan juga hubungan interpersonal dengan rekan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi semua karyawan karena karyawan

yang bekerja pada CV. Mandiri Sejati Takalar harus lebih mengedepankan sikap profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Sehingga sangat dibutuhkan hubungan terhadap atasan, bawahan, dan rekan kerja terjalin akrab dan saling mengenal baik satu sama lain demi mencapai prestasi kerja yang baik pada CV. Mandiri Sejati Takalar. Hal tersebut juga pernah dikemukakan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar Ash-Shiddiq Sulaiman (2013) Analisis pengaruh Aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta

#### **4. Pengaruh Kebutuhan penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa prestasi kerja pada CV. Mandiri Sejati sangat penting untuk diberikan pada setiap karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan kualitas kerja dan semangat bagi setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Adapun kebutuhan penghargaan yang dimaksud adalah pemberian bonus, pemberian penghargaan serta peningkatan jabatan. Dengan demikian maka setiap karyawan yang bekerja pada CV. Mandiri sejati Takalar akan mengedepankan sikap kesungguhan dalam bekerja dan memperhatikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan untuk mendapatkan bonus dan jabatan yang baik. Sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan penghargaan dalam perusahaan tersebut maka prestasi kerja yang baik

akan secepatnya tercapai pada CV. Mandiri Sejati Takalar karena apa yang diinginkan oleh karyawan telah sesuai dengan apa yang perusahaan berikan. Hal tersebut juga pernah dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Azizah Dianingtyas (2014) Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

### **5. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji  $t$  yang menunjukkan bahwa kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima. Hal ini disebabkan karena prestasi dalam kerja karyawan kurang diperhatikan, mengingat perusahaan tersebut bersifat kekeluargaan sehingga semua yang dikerjakan seenaknya saja. Kesempatan beraktivitas, dalam beraktivitas perusahaan telah berikan kepada karyawan. hanya saja kebanyakan dari karyawan melewati batas jika di berikan kebebasan. Mengingat perusahaan hanya bersifat kekeluargaan, karyawan banyak yang tak begitu serius bahkan terlalu santai dalam bekerja. pertumbuhan dan pengembangan diri dilakukan oleh perusahaan untuk para karyawan. agar karyawan dapat lebih serius dan menyikapi pekerjaan dengan baik walaupun perusahaan bersifat kekeluargaan. Perusahaan bersifat kekeluargaan bukan berarti karyawan harus berlaku seenaknya. Sebagai karyawan harus menmpatkan posisi sebagai karyawan dan tugas masing-masing. Sehingga apa yang menjadi tujuan dalam perusahaan dapat tercapai, yaitu prestasi kerja karyawan yg dikedepankan untuk menghasilkan prouduk-produk yang

berkualitas. Hal tersebut pernah dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Azizah Dianingtyas (2014) Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

#### **6. Variabel X1, X2, X3, X4, X5 terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama, diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh Sig F  $0,000 > 0,05$  (5%) dengan  $F_{hitung} 22,529 (F_{hitung} > F_{tabel}) = 22,529 > 3,20$  untuk skala 5% dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV, Mandiri Sejati Takalar.

#### **7. Variabel yang Dominan Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil uji hipotesis ketiga yang dilakukan menggunakan spss 21, dapat di ketehui dapat diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki Koefisien Beta (*Beta Coefficient*) yang paling besar nilainya) adalah variabel, yaitu nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*) sebesar 0,562. Sehingga variabel bebas kebutuhan rasa aman yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian F yang menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kebutuhan fisik X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan sosial X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5 berpengaruh secara simultan terhadap variable prestasi kerja (Y). Hal ini berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh Sig F  $0,000 > 0,05$  (5%) dengan  $F_{hitung} 22,529$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) =  $22,529 > 3,20$  untuk skala 5% dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Variabel Y) pada CV. Mandiri Sejati Takalar.
2. Berdasarkan hasil uji t terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar menunjukkan bahwa motivasi (kebutuhan fisiologis X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , ( $-1,166 < 2,042$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,253 > 0,05$ ), berarti variabel Fisiologis (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap CV. Mandiri Sejati Takalar dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Sedangkan kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan social X3, kebutuhan penghargaan

X4, kebutuhan aktualisasi diri X5) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar.

3. Berdasarkan hasil Koefisien Beta (*Beta Coefficient*) yang paling besar nilainya) adalah variabel kebutuhan aktualisasi diri, yaitu nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*) sebesar 0,562 Sehingga variabel bebas kebutuhan Rasa aman yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. CV. Mandiri Sejati Takalar merupakan usaha perikanan satu-satunya di Takalar yang mengelola hasil laut seperti kepiting untuk di impor. Untuk menjaga eksistensi perusahaan agar tetap memiliki daya saing yang pesat dan berkembang dalam dunia usaha maka tentunya sangat diperlukan perhatian terhadap kebutuhan fisiologis karyawan yang bekerja pada CV. Mandiri Sejati Takalar.
2. Kebutuhan Rasa aman yang paling mendominasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar harus selalu dijaga dan dipertahankan demi kelangsungan produktifitas perusahaan agar tetap berjalan lancar tanpa ada hambatan ataupun rasa takut terhadap karyawan yang akan atau sedang melangsungkan pekerjaannya pada CV. Mandiri Sejati Takalar.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Anna Kristianti, (2007) Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan PT.Pabelan Surakarta. *Skripsi Manajemen Ekonomi*.
- Azizah Dianingtyas, (2014) Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. *Skripsi ilmu manajemen*.
- Bambang Teguh Cahyono, (2015) Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Karyawan pada kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri. *Skripsi ilmu manajemen*.
- Frana Agus Sugianto, (2009). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta). *Skripsi ilmu manajemen*.
- H. Edy Sutrisno.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ibrianti Kartika Alimuddin, (2012) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Makassar. *SkripsiManajemen Ekonomi*
- Kunti Aprilia Risanti, (2012) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Muhammad Nasir, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *skripsi Manajemen Dakwa*
- Nasution, (2006) Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Reni Marsinta, (2009) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai padaBadan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan terpadu kota Bandung. *Skripsi Ilmu Administrasi Negara*
- Sugiono, (2010) Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005 *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Stephani Indriasari Dwi Ardhani, (2005) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta. *Skripsi ilmu manajemen*



Umar Ash-Shidiq, (2013). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta. *Skripsi ilmu manajemen*.

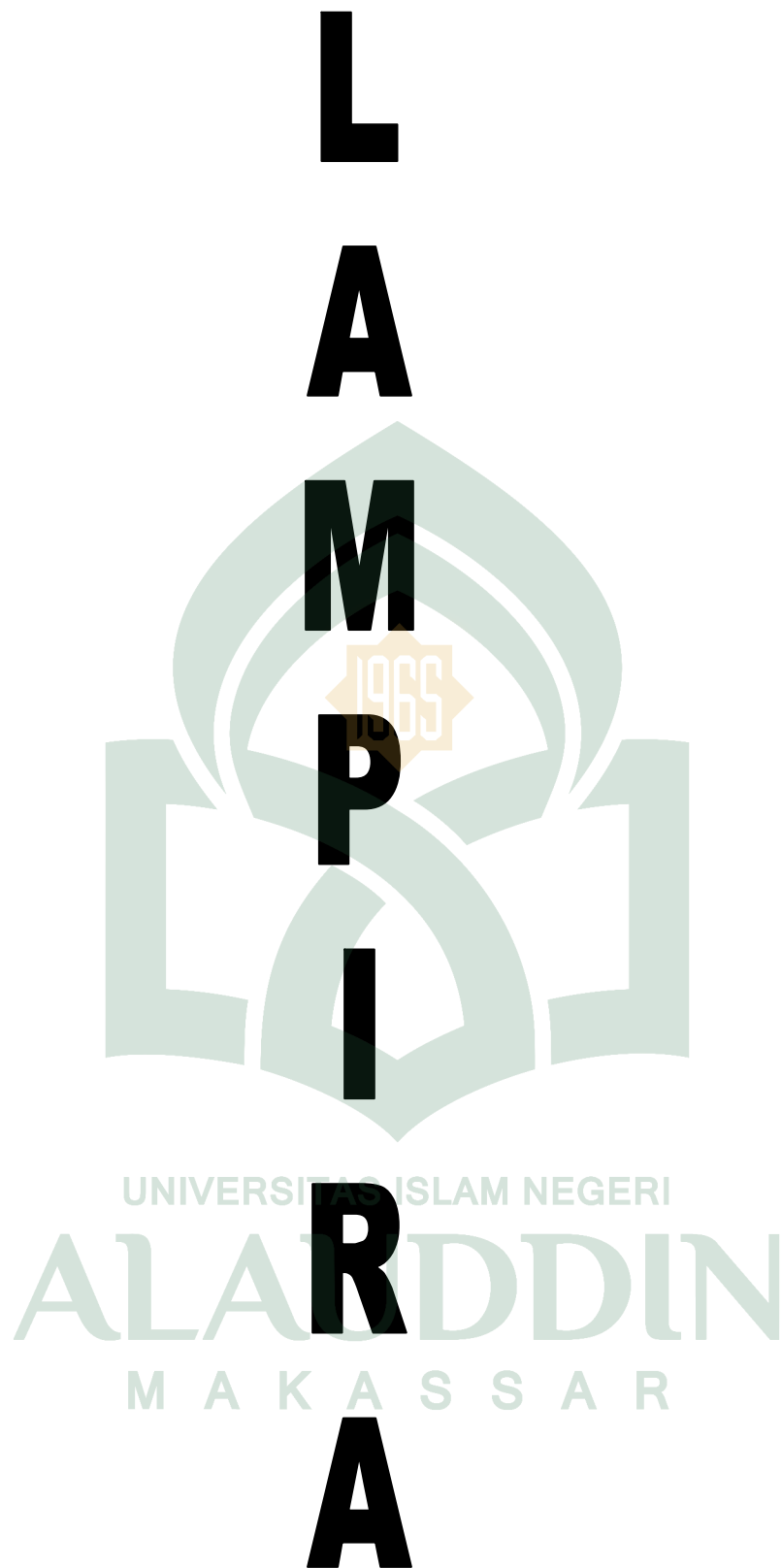
UmI, K., (2008). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang. *Skripsi ilmu manajemen*.

Usman Effendi, (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Wislom Bangun.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga





Inteval Koefisien	N	Tingkat Hubungan
0.00-0.199		Sangat Rendah
0.20-0.399		Rendah
0.40-0.599		Sedang
<b>0.60-0799</b>		<b>Kuat</b>
0.80-1.000		Sangat Kuat

### Hasil Pengujian Validitas

NO	VARIABEL/INDIKATOR	r <u>Hitung</u>	r <u>Tabel</u>	KETERANGAN
<i>Fisiologis X1</i>				
1	1	0,742	0,361	Valid
2	2	0,794	0,361	Valid
3	3	0,818	0,361	Valid
<i>Rasa Aman X2</i>				
4	1	0,761	0,361	Valid
5	2	0,799	0,361	Valid
6	3	0,696	0,361	Valid
<i>sosial X3</i>				
7	1	0,901	0,361	Valid
8	2	0,727	0,361	Valid
9	3	0,538	0,361	Valid
<i>Penghargaan X4</i>				
10	1	0,578	0,361	Valid
11	2	0,623	0,361	Valid
12	3	0,640	0,361	Valid
<i>Aktualisasi Diri X5</i>				
13	1	0,765	0,361	Valid
14	2	0,551	0,361	Valid
15	3	0,544	0,361	Valid
<i>Prestasi Kerja Y</i>				
16	1	0,579	0,361	Valid
17	2	0,579	0,361	Valid
18	3	0,737	0,361	Valid
19	4	0,500	0,361	Valid

### Hasil Penguji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat

0,946	19
-------	----

### Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,768	1,303
,845	1,184
,991	1,009
,859	1,164
,828	1,207

a. Dependent Variable: Y

### Hasil Pengujian Heterokedastisitas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 M A K A S S A R

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat

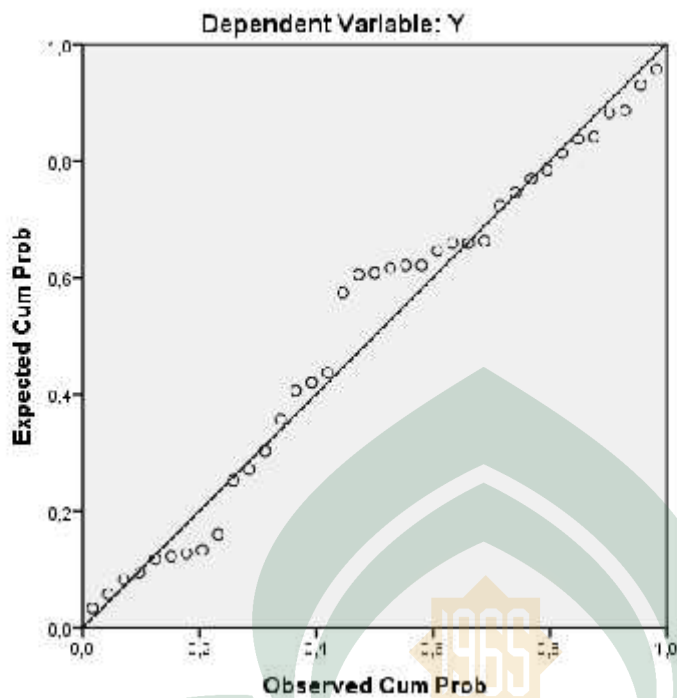


Hasil Pengujian Normalitas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,712 <sup>a</sup>	,507	,428	1,315	1,546

a.  
Predictors:  
(Constant),  
X5, X3,  
X2, X4, X1

b.  
Dependent  
Variable: Y

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat

### Hasil pengujian Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	-21,155	7,579		-2,791
X1	,809	,256	,455	3,160
X2	,388	,356	,149	1,088
X3	,897	,245	,464	3,660
X4	,676	,465	,198	1,453
X5	,337	,225	,208	1,499

### Hasil Uji Simultan ( Uji f )

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,184	5	11,037	6,386	,000 <sup>b</sup>
	Residual	53,573	31	1,728		
	Total	108,757	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat

### Hasil Uji Parsial (Uji t )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-21,155	7,579		-2,791	,009
	X1	,809	,256	,455	3,160	,004
	X2	,388	,356	,149	1,088	,285
	X3	,897	,245	,464	3,660	,001
	X4	,676	,465	,198	1,453	,156
	X5	,337	,225	,208	1,499	,144

a.  
Dependent  
Variable: Y

### Hasil Beta Coefficient

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat



1	(Constant)	-21,155	7,579	
	X1	,809	,256	,455
	X2	,388	,356	,149
	X3	,897	,245	,464
	X4	,676	,465	,198
	X5	,337	,225	,208

a.  
Dependent  
Variable: Y



Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat

## Kusioner

### Petunjuk Pengisian Kusioner

Di bawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada CV. Mandiri Sejati Takalar. Oleh karenanya kami sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban atas pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang anda berikan tidak memiliki nilai atau makna salah atau benar, tetapi kami hanya inginkan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu/sudara/i berhubungan dengan pertanyaan yang diberikan.

#### A. Identitas Responden.

No. Responden : \_\_\_\_\_

1. Nama Responden : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
3. Jenis Kelamin :      ☐ Laki-laki      ☐ Perempuan
4. Status Perkawinan :   ☐ Kawin      ☐ Belum Kawin
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA      ☐ D.3      ☐ S.1
6. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ Tahun

#### B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/sudara/i, dengan cara memberikan tanda Cross (X) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot dari Jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	=	5
Setuju	=	4
Ragu-Ragu	=	3
Tidak setuju	=	2
Sangat tidak setuju	=	1

**Pertanyaan Motivasi (X):**

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
1.	Gaji yang didapatkan sesuai dengan standar pengupahan Upah Minimum Regional					
2.	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas					
3.	Pemenuhan makan dan minum di berikan kepada karyawan					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
1.	Jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan telah sesuai					
2.	Jarak tempuh tempat bekerja jauh dari pemukiman					
3.	Perlengkapan keselamatan kerja di perusahaan sangat memadai					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
1.	Hubungan interpersonal dengan atasan baik dan tidak kaku					
2.	Hubungan interpersonal dengan bawahan baik					
3.	Hubungan interpersonal dengan rekan kerja baik dan nyaman					
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>						
1.	Bonus yang di berikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja					

2.	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
3.	Jabatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
1.	Selama bekerja karyawan selalu memberikan prestasi kerja yang baik dalam bekerja					
2.	kesempatan berkreaitivitas selalu diberikan kepada karyawan					
3.	Pertumbuhan dan pengembangan diri yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi dalam bekerja					

**Pertanyaan Prestasi kerja (Y):**

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan baik					
2.	Kuantitas kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan baik					
3.	Pelaksanaan tugas selalu tepat waktu dan hasil yang memuaskan					
4.	Tanggung jawab yang diberikan selalu di jaga					

SE  
EFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE  
05) POUT(.10)

x1 x2 x3 x4 x5  
,\*ZRESID) (y ,\*ZRESID)  
BIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

### Notes

01-Jun-2016 20:23:40

Active Dataset

DataSet0

Filter

<none>

Weight

<none>

Split File

<none>

N of Rows in Working Data File

37

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used

Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R

ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4 x5

/SCATTERPLOT=(y ,\*ZRESID) (y

,\*ZRESID)

/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID)

NORM(ZRESID).

Elapsed Time	00:00:03,145
Memory Required	2684 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	1136 bytes

les Entered/Removed

	Variables Entered	Variables Removed	Method
	3, x2	.	Enter

s entered.

Model Summary<sup>b</sup>

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
,772	,735	1,111	,772	21,013	5	31	,000	2,109

, x5, x1, x4, x3, x2

/

ANOVA<sup>b</sup>

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	129,724	5	25,945	21,013	,000 <sup>a</sup>
	38,276	31	1,235		
	168,000	36			

, x5, x1, x4, x3, x2

/

Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics
-----------------------------	--------------	---	------	-------------------------

B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
3,005	2,193		1,370	,180		
-,214	,158	-,134	-1,356	,185	,755	1,324
,146	,183	,124	,796	,432	,304	3,292
,323	,121	,291	2,681	,012	,626	1,598
,413	,215	,283	1,916	,065	,337	2,968
,503	,133	,412	3,790	,001	,622	1,609

/

Coefficient Correlations <sup>a</sup>					
	x5	x1	x4	x3	x2
x5	1,000	,248	,062	-,376	-,332
x1	,248	1,000	,297	-,217	-,457
x4	,062	,297	1,000	-,339	-,716
x3	-,376	-,217	-,339	1,000	,134
x2	-,332	-,457	-,716	,134	1,000
x5	,018	,005	,002	-,006	-,008
x1	,005	,025	,010	-,004	-,013
x4	,002	,010	,046	-,009	-,028
x3	-,006	-,004	-,009	,015	,003
x2	-,008	-,013	-,028	,003	,034

/

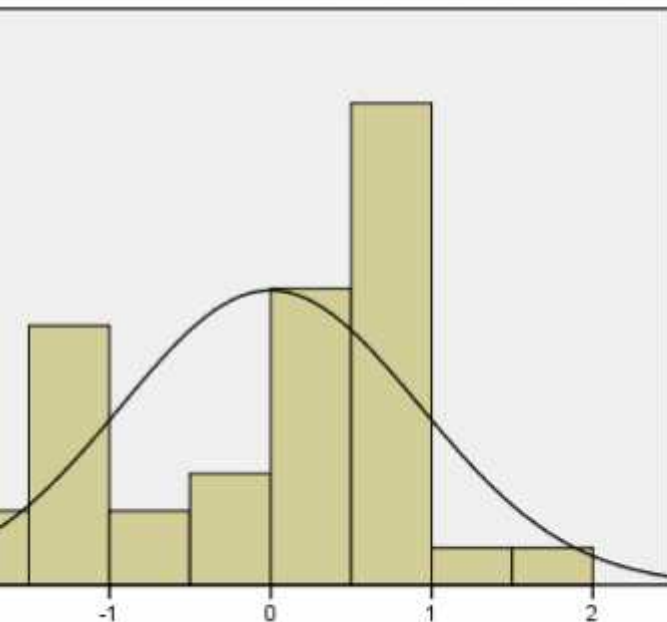
Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>								
Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
		(Constant)	x1	x2	x3	x4	x5	
5,938	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
,022	16,432	,04	,23	,00	,17	,01	,08	
,017	18,750	,01	,02	,17	,39	,07	,01	
,013	21,226	,04	,01	,02	,33	,03	,62	
,007	28,395	,33	,22	,16	,01	,23	,12	
,003	45,026	,57	,52	,65	,10	,66	,18	

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
	12,28	20,36	16,00	1,898	37
	-1,915	1,980	,000	1,031	37
	-1,958	2,297	,000	1,000	37
	-1,724	1,782	,000	,928	37

Histogram

Dependent Variable: y



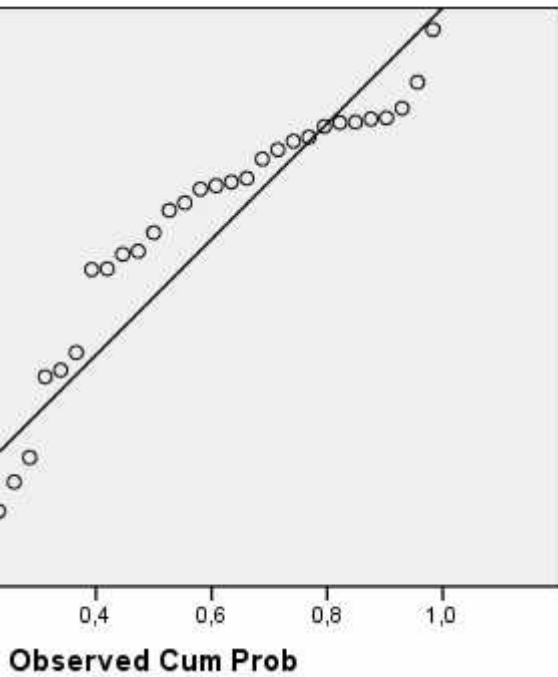
Mean = -2,91E-15  
Std. Dev. = 0,928  
N = 37

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



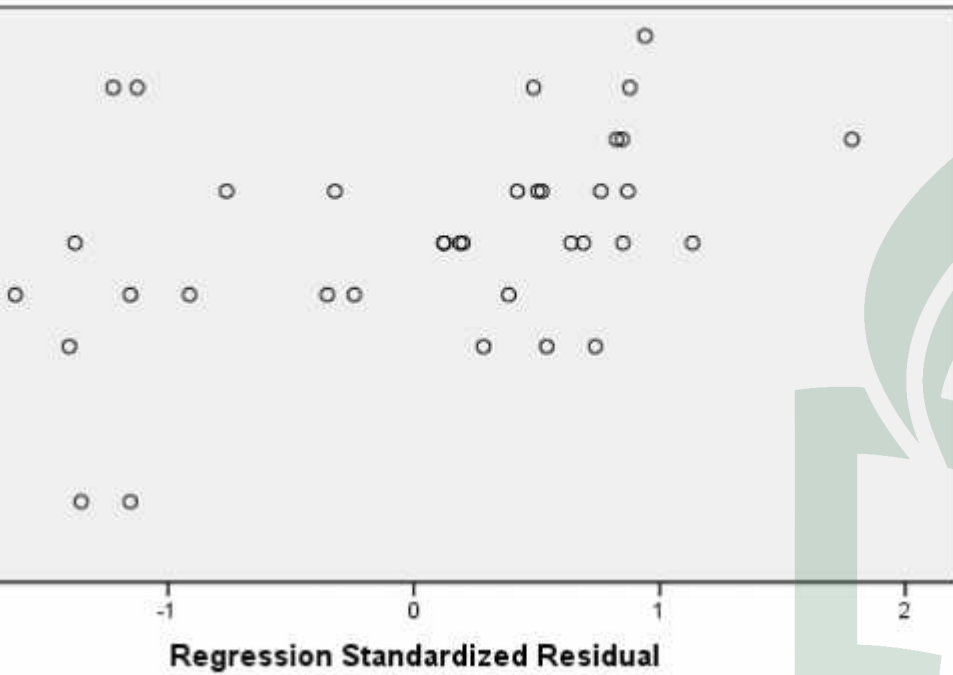
Plot of Regression Standardized  
Residual

Dependent Variable: y



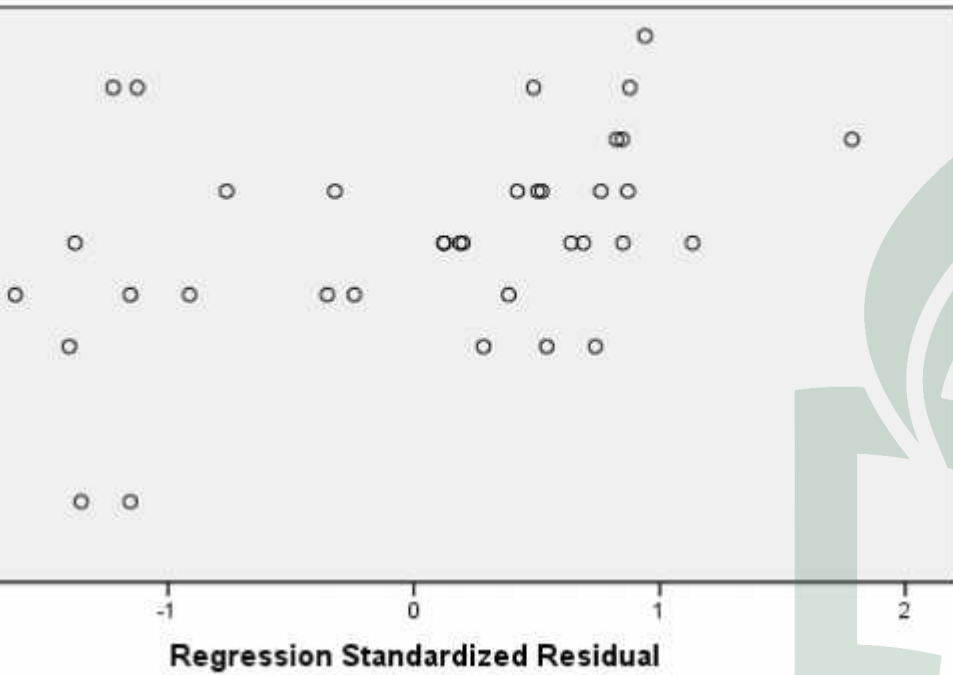
## Scatterplot

Dependent Variable: y



## Scatterplot

Dependent Variable: y



**LAMPIRAN GAMBAR**  
Dokumentasi Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



Fitra, lahir di takalar, 28 Juni 1994 dari rahim seorang ibu yang bernama Hasnia dan seorang ayah yang bernama Abd. Azis. Peneliti dibesarkan dengan rasa tanggung jawab penuh oleh keluarganya. Peneliti anak pertama dari tiga bersaudara. Pada tahun 2000-2006 peneliti bersekolah di SD Inpres Topejawa. Pada tahun 2006-2009 peneliti melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 3 Mangarabombang. Pada tahun 2009-2012 peneliti melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 2 Takalar. Pada tahun 2012 peneliti masuk ke perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Pengalaman organisasi peneliti selama di kampus adalah pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen pada tahun 2014. Pengalaman organisasi di luar kampus adalah Anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia.

Selama di kampus peneliti bersyukur karena memiliki banyak pengalaman baik dan buruk, susah dan senang yang ditempuh sehingga bisa menjadi sebuah pelajaran hidup untuk masa depan yang lebih baik lagi.

Mudah-mudahan semua yang dilakukan peneliti semata-mata untuk mencari *ridho* Allah swt. dan membanggakan kedua orangtua serta bisa mencapai cita-citanya.